HYSTER-YALE
MATERIALS HANDLING

企业行为准则

确保卓越的企业合规性

目录

RAJIV 寄语 5
我们的使命 6
我们的价值观 6
我们的责任 7
做出合乎道德的决策 8
犯罪与外部举报 9
您的责任 9
大胆直言 9
开展调查 11
善意举报和报复 12
违反《准则》的行为 13
纪律处分 13
批准豁免 13
我们的员工 14
平等机会 14
歧视和骚扰 14
健康与安全 15
工作场所暴力和武器 15
药物滥用 16
我们的业务 17
竞争行为和公平交易 17
贿赂和腐败 20
礼品/招待 21
内幕交易 23
反抵制 24
洗钱和制裁 24
供应商/业务合作伙伴 25
贸易合规 25
我们的公司 26
避免利益冲突 26
保护并正确使用公司资源和资产 26
保持准确的账簿和记录 26
公司记录的处理和处置 27

公司机遇 27
预防欺诈 27
数据隐私和数据 28
社交媒体 29
电子通信 30
保护知识产权和机密信息 31
与外部各方沟通 32
我们的世界 33
环境、健康和安全 33
人权 34
产品质量和服务 34
社区参与、慈善事业和志愿服务 35
国际法律 35
Hyster-Yale 举报热线 35

《公司行为准则》

Hyster-Yale Materials Handling， Inc. (“Hyster-Yale”) 及其子公司
Hyster-Yale 及其子公司（统称为“公司”）致力于让其董事、管理人员和员工（统称为“公司职员”）的行为达到最高的法律和道德行为标准。

全体公司职员均遵守这些标准至关重要，因为公司职员的个人和集体活动都会影响公司在利益相关者（包括股东、客户、供应商、业务合作伙伴、现有和潜在员工以及公司所在社区）间的声誉、公众对公司诚信度的信心以及公司的直接经济利益，而这些都是公司持续取得成功的根本。

公司在本《企业行为准则》（以下简称《准则》）[1] 中规定了其标准和企业合规政策，并概述了公司所有职员应遵守的适用法律和道德原则。本《准则》并不涵盖所有情况。公司所有职员在履行职责时均应做出正确判断，并遵守高标准的商业和个人道德规范。

本《准则》的英文版和翻译版可在 Hyster-Yale 网站 (www.hyster-yale.com) 的“Investor Relations”（投资者关系）页面获取，且所有员工均会获得一份副本。公司法律部还可应要求免费提供《准则》的更多副本。

[1] 在公司首席合规官的事先批准的情况下，公司可针对某些国家/地区的公司职员采用附录（各份附录简称“附录”），其中可能包含附加规则和/或取代《准则》的某些规定，以遵守该国家/地区的适用法律。《准则》及所有适用附录旨在为所有公司职员提供指导，以帮助他们处理遇到的法律或商业道德问题。《准则》和任何附录（不时生效）均根据公司的企业合规计划采用，且构成该计划不可分割的一部分。

RAJIV PRASAD 寄语

大家好。我是 Hyster-Yale Materials Handling， Inc. 及其运营公司 Hyster-Yale Group， Inc. 的总裁兼首席执行官 Rajiv Prasad。Hyster-Yale 专注于提供广泛的变革性高价值解决方案，帮助客户解决材料处理应用中的棘手挑战。同样重要的是，我们坚定地致力于尊重他人、担起责任、实现个人诚信、建立信任和推行最高水平的道德行为。作为一家公司以及个人，我们的成功取决于我们能否提供符合这些价值观和政策、法律和法规的产品和解决方案。

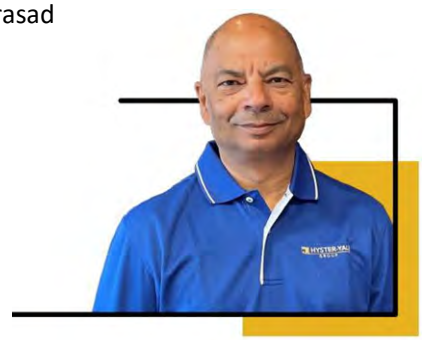
Hyster-Yale 的企业合规计划旨在通过精选培训和接触最新指导方针的机会，帮助公司职员在不断变化的监管环境中有效、正确地执行工作，确保我们每个人都以卓越的诚信履行职责。《企业行为准则》是企业合规计划不可或缺的一部分，我要求并期待大家认真对待。各位的道德责任是：

- 以诚信和专业的态度行事。
- 了解并遵守适用于您职责的法规。
- 如有疑问或需要帮助来做出正确决定，请寻求帮助。
- 对任何被认为是不道德、不诚实、非法或违反本《准则》的行为勇于直言。
- 全力配合任何调查。

我和董事会坚信，您个人有责任主动了解和理解影响您在 Hyster-Yale 职位的法规，并在履行责任时运用良好的判断力和常识。请将熟悉《公司行为准则》作为一个优先事项，并在日常工作活动中遵守该《准则》。

任何单独的文件或培训课程都无法解决您可能遇到的所有道德和法律问题。请您勇于直言，并与您的主管、人力资源部或法务部公开讨论您遇到的问题或任何状况。感谢您抽出时间关注这些重要事项并做出承诺。

Rajiv K. Prasad



我们的愿景

改变物资从港口到家庭的运输方式

这一转变重点关注减少物资运输对人类、环境和经济的影响，并由我们员工的想象力和创造力推动。

> Hyster-Yale 是叉车行业的全球前沿公司。

我们的使命

我们向客户做出两个承诺。

1. 我们将深入了解客户的应用领域并提供理想解决方案，以较低的拥有成本为他们提供所需的生产力。

2. 我们不会让客户失望，从合作开始到提出解决方案的整个生命周期，再到下一个解决方案，我们都会为客户创造更高的价值。

我们的责任

本《准则》定义了公司开展业务的方式。本《准则》要求全体公司职员遵守公司诚实、合乎道德和合法的行为传统。企业合规计划旨在帮助确保公司和全体公司职员遵守所有适用的法律法规。该计划赋予公司最高领导层监督职责，并制定了执行计划要求的标准方法。

我们致力于达到最高的法律和道德行为标准。

我们的价值观：I-Care

I	诚信 (Integrity)	我们正确行事，即使无人注意
C	承诺 (Commitment)	我们承诺绝不让客户失望
A	责任 (Accountability)	我们言出必行
R	尊重 (Respect)	我们重视独特的技能、经验、观点和贡献
E	卓越 (Excellence)	我们致力于不断学习、创新和保障质量，从而取得卓越成就

做出合乎道德的决策

我们代表公司做出每一项决策和选择时都需要遵守道德。所有商业决策都是道德决策，应根据公司政策、价值观、适用法律法规，以及个人对正确、公平、良好和可接受的判断力加以检验。

担任领导职位的人员有责任设定明确的期望，以身作则，营造一种员工可以自在地提出问题和疑虑的文化氛围，并在出现违规行为时采取行动。

公司承认，有时难以准确界定道德行为的适当标准。在这种情况下，公司职员不应依赖于自己的个人判断，而应与主管充分、公开地讨论相关问题。公司领导、经理和主管可就特定情况下的道德或合法性问题向人力资源部、法务部或首席合规官提出任何疑问。

做出合乎道德的决策这么做对吗？

- ☐ 是否需要采取行动？
- ☐ 这么做合法吗？
- ☐ 这么做是否支持公司政策？
- ☐ 这么做是否符合我们的价值观？
- ☐ 做出决策时，您是否考虑过对公司、股东、客户、员工和其他人的影响？
- ☐ 您能否轻松自如地向家人、同事和公众解释您的决定？

如果您对以上所有问题的回答为“是”，请继续

始终保持谨慎，如有疑虑或疑问，请寻求帮助

如果您对上述任何问题的回答为“否”，请停止

如有疑问寻求指导

联系您的：
主管 • 法务部
人力资源部 • 公司合规举报热线
首席合规官

犯罪和外部举报

公司政策规定，与已知的盗窃行为、挪用资金行为和其他针对公司的犯罪行为有关的信息，均应报告给相应的监管或执法机构，而无论此类行为是由公司职员、代表还是其他人所为。除非 Hyster-Yale 首席执行官另有决定，否则应立即终止与参与任何此类行为的公司职员的雇佣关系。

您的责任

所有公司职员都应全面熟悉本《准则》，按照法律和最高道德标准行事，如认为自己或他人的行为不合乎道德、不合法和/或违反本《准则》，应勇于直言，并充分配合任何调查。

勇于直言

诚信、尊重和信任是公司声誉的基石。失信和违法会给公司和任何相关人员造成严重后果。因此，所有公司职员都必须勇于直言，并通过常规举报渠道及时报告其认为自己或公司其他人员参与的不道德、不诚实、非法或违反公司政策和/或本《准则》的任何行为。

公司承认，勇于直言可能很困难，因此为您提供了多种选项来提出问题。理想情况下，您应该与主管或任何其他经理讨论您的疑虑。但如果正常渠道不可行，您也可以与人力资源部、法律合规官讨论您的疑虑，或给公司的首席合规官发送邮件。您可以联系公司的第三方合规举报热线 (www.hyster-yale.ethicspoint.com) 报告您的疑虑。

在任何情况下，除法律要求外，公司都会对您的身份和举报保密，确保您在提出问题时匿名，并绝对禁止任何形式的报复行为。

适当的合规性

此处列出了 Hyster-Yale 及其子公司的举报热线号码和举报热线网站，您也可以在线查找这些号码和网站。

欲了解举报不当行为和“勇于直言”保护措施（包括匿名举报）的详细信息，请参阅 Hyster-Yale “勇于直言”政策。

举报违反《准则》的行为

选项 1：与您的主管、人力资源部或法务部公开讨论相关问题

选项 2：拨打您所在地区的保密举报热线

选项 3：在 www.hyster-yale.ethicspoint.com 上提交书面报告

选项 4：致电 (440) 449-9600 联系首席合规官

举报热线号码

国家/地区	举报热线号码
美国	1-800-514-6268
澳大利亚	1800-519-460
巴西	0800-891-4386
加拿大	1-800-514-6268
中国	400-6-612-670
捷克共和国	800-144-305
芬兰	0800-9-12761
德国	0800-182-1023
法国	0800-91-3674
印度	000-800-919-1268
意大利	800-897-501
日本	0800-123-7073
马来西亚	1-800-81-2710
墨西哥	800-681-9294
荷兰	0800-022-5971
菲律宾	1800-1-322-0358
波兰	800-005-014
葡萄牙	800-181-413
俄罗斯	8-800-301-83-52
新加坡	800-110-2391
南非	080-098-1144
西班牙	900-876-152
瑞典	020-12-72-97
中国台湾	00801-49-1657
英国	0800-249-4571

开展调查

公司将及时回应和调查所有与不当行为有关的问题和疑虑。调查始于对可能不当行为的举报。公司职员应全力并诚实地参与和配合调查。应事先提供所有已知信息，以便开展调查。调查可能导致程序变更、建议培训以及纪律处分，情节严重者将予以解雇。请注意，出于保密、隐私或所有相关方的合法权利等原因，我们可能无法向您提供案件结果（或采取的相关行动）的全部细节。

您必须全力配合

详细举报所有信息

请勿自行调查

谨慎、保密

如果我举报不当行为，会发生什么？

- 首先要勇于直言。请与您的主管、人力资源部、法务部沟通，或拨打合规举报热线。
- 您将收到一封确认函。
- 初步审查将启动。您的举报仅会在严格保密的基础上与法务部、人力资源部或首席合规官中的少数人共享。只有在法律要求或涉及重要的公共利益时才会披露信息。
- 我们可能会开展调查，并采取适当措施，如纪律处分。
- 调查结束后，您将获知其关闭的消息。
- 董事会将获得关于本《准则》和其他法规相关不合规行为的报告。

您的隐私会得到保护

禁止报复

您可以匿名

举报是保密的

善意举报和报复

公司重视坦诚交流。我们鼓励善意举报，并保护勇于直言的员工。善意举报是指“负责任”、诚实地举报并提供所有相关信息。这并不意味着您提出的任何疑虑都必须是“正确的”。严禁对报告疑虑的员工进行报复，如果您担心遭到报复，也必须报告这些担忧。

主管、经理和领导者负有促进坦诚交流、激励他人以身作则以及推广公司“勇于直言”政策的特殊责任。若公司任何经理鼓励或煽动对任何善意举报已知或涉嫌违反法律或《准则》行为的公司职员或其他人员进行报复，则属于严重违反本《准则》，并且在某些情况下亦属于违反适用法律。

了解您的责任

员工

- 以诚信和专业的态度行事
- 了解并遵守适用于您职责的法规
- 完成分配给您的合规培训
- 如有疑问或需要帮助来做出正确的决策，请寻求帮助
- 对任何被认为是不道德、不诚实、非法或违反本《准则》的行为勇于直言
- 全力配合任何调查

领导者

- 为您的团队树立诚信、专业和遵守《准则》的榜样
- 了解并理解影响您团队的法律、法规和政策
- 讨论最佳实践以及员工如何避免违反《准则》的行为
- 安排或确保团队接受合规和《准则》培训
- 严肃对待举报的疑虑和违规行为，并根据需要*采取行动*予以处理或上报
- 营造坦诚交流的氛围，推广 Hyster-Yale “勇于直言”政策
- 为员工保密
- 不进行报复，也不鼓励任何形式的报复行为

违反《准则》的行为

董事会或董事会审计审查委员会应确定公司高管或董事采取的行动是否构成违反本《准则》的行为。任何其他员工的行为是否构成违反本《准则》的行为，应由首席合规官决定。

纪律处分

违反本《准则》的任何行为都将构成适当纪律处分的依据，情节严重者可能予以解雇。

授予豁免

仅董事会或董事会下设委员会可豁免公司执行高管和董事遵守本《准则》规定。且任何豁免将根据适用法律所要求的方式和范围及时公开披露。任何其他员工的《准则》豁免只能由法务部授予。

我们的员工

平等的机会

公司依法为所有人员提供平等的就业机会。在所有雇佣决策中，包括涉及招聘、雇用、职位安排、晋升、职位调动、薪酬、培训、纪律处分和解雇的决策，公司将为所有个人提供平等的机会，不分种族、肤色、宗教、性别、性取向、性别认同、国籍、年龄、退役军人身份或法律明确规定的任何其他类别。公司将根据适用法律、法规、规章或其他规则的要求，为身心障碍人士提供合理的便利设施。

> 专业、和谐的工作场所，个人在此受到尊重并享有尊严。

歧视和骚扰

公司致力于维护一个专业、和谐的工作环境，其中不存在任何形式的歧视和骚扰，并且所有人都能够得到公平、尊重和有尊严的对待。公司对以下基于个人种族、肤色、国籍、宗教、年龄、性别、性取向、性别认同或身心障碍做出的不当行为或言论持零容忍态度：(1) 以制造恐吓、敌对或冒犯性工作环境为目的或造成此等影响，(2) 以无理干扰个人工作表现为目的或造成此等影响，或 (3) 以其他方式对个人就业机会造成不利影响。

任何员工如认为自己遭受到主管、公司其他员工、供应商或其他服务提供商、客户或其他访客以任何形式实施的歧视或骚扰伤害，应将事件报告给其主管、人力资源部、法务部、首席合规官或通过公司合规举报热线举报。

公司严禁对提出歧视或骚扰控诉的员工或求职者进行任何形式的报复，此种行为会遭致相应的纪律处分，情节严重者将予以解聘。《反骚扰和反歧视政策》中有对平等就业机会、歧视和骚扰问题的详细描述。

健康与安全

Hyster-Yale 致力于提供安全舒适的工作环境，并将环境保护、职业健康与安全以及现场安全视为对我们的员工、承包商和访客至关重要的事情。在适用的情况下，我们致力于与员工、承包商和访客就安全问题进行合作和协商。Hyster-Yale 还致力于提供安全的工作场所，使员工免于承担生病或受伤的风险。

工作场所暴力和武器

除下文另行规定或适用法律要求外，任何时候均禁止在公司场所持有任何类型的武器。允许携带的物品包括：数量和容器符合个人保护需要的防身喷雾、胡椒喷雾或类似产品，小折刀、含有一把或多把刀具的组合工具，打算在公司厨房设施使用的刀具，或员工开展工作所必需或为员工开展工作提供便利的切割装置。允许执勤执法人员和公司授权的保安人员在公司场所持有武器。在有审慎理由允许在公司场所持有武器的情况下，Hyster-Yale 首席合规官可能会不时批准上述规定的有限例外情况。

公司对工作场所暴力、口头和非口头威胁以及其他可能引发对公司职员、供应商、承包商和访客人身安全或公司资产安全的担忧的行为采取零容忍政策。其中包括口头和人身威胁、斗殴、炸弹威胁和虚假火灾警报。这包括在工作场所外对工作场所造成影响的威胁。更多信息请参阅《工作场所暴力和武器政策》。

药物滥用

公司坚定地致力于为员工、客户与大众创造一个安全、健康、高效的工作环境。在工作场所非法持有受管制药物与这些重要利益相冲突，且违背公众信任。

因此，严格禁止在公司场所或工作时间内持有、使用、消费、购买、销售、制造药物或酒类，或处于嗑药或醉酒状态，在持照医疗专业人员指导下按处方剂量服用药物的情况除外。任何违规行为都可能导致解除雇佣关系。

处方药是医学治疗的重要组成部分。公司职员必须向其主管、人力资源部或安全部门报告所有可能影响工作表现的处方药的使用情况和药效。公司将评估员工在服药期间的工作能力，以及给该员工和其他人员造成的安全风险。

有关药物滥用和公司政策的详细信息，请参阅《员工手册》。

我们的业务

竞争行为和公平交易

公司将始终努力以公平且合乎道德的方式与客户、供应商、竞争对手和员工进行公平交易。作为市场竞争参与者，公司可能会了解有关其竞争对手的信息，在某些合法情况下，公司的员工和竞争对手的员工可能会不时见面交谈。但是，与竞争对手的合作可能是非法的。

遵守竞争法：一般政策。

公司开展业务所在的国家/地区制定了竞争法，旨在促进竞争，防止不公平的掠夺性贸易行为，帮助保护自由企业。公司根据这些法律条文和精神制定了积极、公平竞争的有力政策，有效维护公司及公司职员的利益。公司的合规性取决于其职员的行为，公司职员必须认识到，以符合公司政策的方式行事是每个人的义务和责任。所有公司职员均不得参与违反美国或公司开展业务所在国家/地区竞争法的活动。所有公司职员均应避免做出会造成违反竞争法表象的行为。

Hyster-Yale 致力于在各个层面都保持负责任的态度。

与竞争对手合作是非法的。避开以下话题。

- 定价
- 生产
- 营销
- 库存
- 产品开发
- 销售区域和目标
- 市场研究
- 其他专有或机密信息

以下行为违反公司政策：

- 从事非法或不当行为，以获取竞争对手的商业机密、客户名单、财务数据或有关设施、技术开发或运营的信息。
- 雇用竞争对手的职员以获取机密信息或怂恿竞争对手的职员或客户披露机密信息。
- 通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、歪曲重要事实或任何其他不公平交易行为，来获取不公平优势。

除了从商业道德的角度去了解何为适当行为，公司职员还必须对竞争法涉及的广泛领域保持警觉。我们所有人都必须对可能引起竞争法相关问题的活动保持高度警觉和警惕。

您应熟悉并严格遵守本《准则》中列出的**竞争法合规指导准则**。该指导准则旨在帮助您认识并发现可能存在的竞争法问题，决定何时就这些问题咨询您的主管或首席合规官。如发现您认为与这些竞争法指导准则中规定的标准不一致的做法，应立即通知首席合规官。这包括举报您发现的其他公司的不当行为，以确保您和公司不会受到他人行为的影响。

有关竞争行为和竞争法合规的更详细指导，请参阅《反垄断合规政策和手册》。

其他人认为您做了什么，或其他人对您行为的看法，都可能成为判定您和公司违反竞争法的重要决定性因素，即使实际上您并未如此行事。

我应该……

- 始终以有力、独立和合乎道德的方式参与竞争。
- 尊重客户的独立性；未经法务部事先批准，不得施加地域、客户或最终用途限制，来限制客户转售公司产品的能力。
- 避免采取任何可能不公平地阻碍竞争对手参与竞争的策略。
- 始终记录有关竞争对手的潜在敏感信息的合法来源（例如，客户提供给我的竞争对手定价表）。
- 避免可被定性为不公平或具有欺骗性的任何市场营销或其他计划。在销售、宣传和推广公司产品时，始终坚持诚实、坦率和直率的原则。
- 遵守公司关于参与贸易或标准协会的指导准则。一般而言，公司政策规定，此类团体必须能为公司带来重大利益，以证明所花费的时间和会员费用具有合理性。
- 了解公司开展业务所在的所有国家/地区可能适用于任何特定情况的竞争法律和法规，无论公司位于何处，以及涉及的是哪家 Hyster-Yale 公司。
- 如对任何交易、协议的法律风险有任何疑问，请向法务部寻求建议。

我不应该……

- 与任何竞争对手就价格、利润、成本、销售条款或条件、营销策略、生产、分销、区域、客户、投标或其他竞争信息签订任何类型的协议，包括（“君子协议”），或参与任何相关讨论。我甚至应该避免任何签订此等协议或进行此等讨论的表象。
- 与竞争对手比较或讨论投标情况或交换任何其他机密商业信息。
- 未经法律批准，擅自决定客户的转售价格，或参与可能被视为要求或胁迫客户以特定价格开展销售的活动。
- 与任何客户就公司选择、分类、拒绝或终止任何其他客户或公司与任何其他客户进行交易或可能进行交易所依据的条款达成任何协议、谅解或进行相关讨论。
- 未经法务部事先批准，要求客户仅从公司购买产品，或将购买一种产品作为销售另一种产品的条件，这种做法可能会损害竞争。
- 在并非必需满足竞争对手的价格或销售条款要求的情况下，就相同或类似产品向相互竞争的不同客户提供不同价格、折扣、回扣、促销补贴或津贴或其他销售条款。如果竞争客户可能获得不同的价格或优惠，我应该联系法务部。

贿赂和腐败

公司禁止任何人代表本公司行贿或做出腐败性付款。公司职员不得向任何个人或实体授权、赠送、支付、承诺或提供任何有价物品，以期不当影响该个人或实体做出有利于公司的行为。

公司职员不得要求或授权任何第三方代表公司提供任何此类礼品、付款、承诺或提议。无论公司在哪何处开展业务，此类行为均构成贿赂，是不可接受的商业行为。

公司遵守美国《反海外腐败法》（“FCPA”）和英国反贿赂法（“UKBA”）以及其他适用法律。这些法律不仅会对违规行为处以严厉的罚款、处罚和监禁，也会针对未能阻止此类行为发生的情况处以严厉的罚款、处罚和监禁。

政府官员及非法付款。

大多数国家/地区的法律禁止向政府官员赠送任何有价物品，以获得或保留业务或获取任何其他不当优势。必须认识到，任何类型的礼品都可能被视为贿赂。此外，由于法律通常禁止政府官员接受礼品，提供礼品可能会让政府官员陷入尴尬境地。禁止公司职员向国内外的任何现任或准政府官员、代理人，特别是公职人员赠送任何礼品、提供任何付款或贷款，或给予任何好处，尤其是在以影响个人商业判断或诱使个人履行职责为目的的情况下。
公司职员不得接受此等人士或实体提供的任何类似礼品、付款、贷款或好处。

一般而言，允许向国内外政府官员或代理人提供名义价值不超过正常商业道德标准的有形财产作为好处或礼品，或将公司资金用于符合行业惯例标准的正常商业招待活动。这些好处、礼品或招待必须符合所有适用司法辖区的适用政府法律和法规，包括但不限于美国（如 FCPA）、英国（如 UKBA）和政府官员或代理人代表的国家/地区。向任何政府官员、公职人员或代理人支付的任何付款必须事先获得该地区法务部的批准。

有关向政府官员提供礼品、付款、贷款或好处的详细指导，请参阅《反腐败合规政策》和《礼品和招待政策》。

政治捐献。

公司职员不可直接或间接代表公司向任何政党或公职候选人承诺或作出任何捐献，尤其是以影响公共选举或影响个人判断为目的时。公司鼓励职员以个人名义参与政治活动并支持所在社区的政治活动；然而，公司职员必须利用个人时间和个人资金参与此类活动。公司不会为公司职员任何性质的政治捐献提供报销。公司鼓励职员投票并全面参与政治活动；但公司职员不得利用公司资源进行投票或以其他方式积极参与政治活动。

贿赂

指提供、许诺、给予、索要或接受任何有价物品，以诱使他人采取非法、腐败、不道德或失信行为。

腐败

指滥用公职或权力谋取私利，或滥用私人权力从事政府领域以外的业务。

什么是有价物品？

- 现金或现金等价物（例如礼券）
- 贷款（无论金额大小）
- 差旅或招待费
- 好处，包括提供就业或实习机会
- 礼品（如香水、珠宝、俱乐部会员资格）
- 向隶属于政府官员或由政府官员赞助的慈善机构捐款
- 政治捐献款

礼品和招待

商务礼品和招待。我们不时通过商务礼品、招待和公司差旅来与第三方业务伙伴建立友好关系并巩固工作关系。但是，如果频繁提供礼品、招待或差旅或提供有价物品，则可能会造成利益冲突、非法酬劳或利益冲突及非法酬劳的表象。一般情况下，允许赠送或接受合理或价值不超出正常商业道德行为标准的有形财产好处或礼物，或符合行业惯例标准且出于商业目的的正常招待。公司职员不得向任何现有或潜在客户、供应商、服务提供商、业务合作伙伴或任何其他第三方提供任何礼品、付款或贷款，或给予任何好处，特别是在以影响他人判断或诱使某人徇私为目的的情况下。

公司职员不得接受此等个人或实体提供的任何有损公司利益的类似礼品、付款、贷款或好处。在例外情况下制造或赠送的任何涉及公司资金支出的礼品或招待都必须根据公司政策事先获得书面批准，并在公司账簿和记录中妥善记录。《礼品和招待政策》中详细描述了商务招待和支出事宜。

商务招待。需要考虑的问题。

- 招待是否频率低且费用合理？
- 招待是否与合法的商业目的有关？
- 招待是否会给任何人造成隐含义务？
- 《公司差旅政策》是否允许此举？
- 如果遭到披露，该礼品是否会令公司蒙羞？

可以

可接受的招待

须频率低、有品味、与业务相适宜、具有名义价值、符合政策，并应避免可能影响决策和公平竞争的表象。

不可以

请勿向以下人员提供招待：

- 政府官员
- 目标接收者的家庭成员或员工
- 影响决策的人员
- 为业务提供便利的人员
- 给予或收受回扣的人员

不可以

不可接受的招待包括：

- 对商务场合来说过于奢华
- 对商务场合来说价格过于昂贵或过于奢侈
- 成人娱乐场所
- 不符合公司差旅政策的招待
- 法律禁止的招待；或接收人不得接受的招待
- 任何一方所在组织或当地管理层禁止的招待

内幕交易

任何公司职员如被发现参与内幕交易，将面临严重处罚，包括民事和/或刑事指控，以及与公司的雇佣关系终止或被公司解雇。内幕交易是指共享尚未公开的信息，且投资者可以合理使用这些信息做出投资决策。公司职员不得借由与公司的关系而获得的信息用于谋取个人利益，或作为向他人“通风报信”的依据，除非公司已将此类信息公之于众。

公司职员不得以非法或不道德的方式获取客户、供应商或竞争对手的任何机密信息。这项规定不仅涉及股票和其他证券的交易，也涉及任何可能利用未披露信息与外部人士进行不公平谈判的情况。内幕交易不道德且不合法。

有关公司、其业务或财务状况的所有公告仅可由经授权的职员发布。所有此类公告均应按照公司信息发布程序，由 Hyster-Yale 的一名高管或负责外部报告的指定人员发布。《内幕交易政策》和《公司信息披露准则》中对上述主题进行了详细描述。所有员工在采取任何行动或发表与任何机密或内部信息、交易或披露有关的声明之前，均应查阅这些政策和咨询管理层。

您需要了解的信息

您不得与任何无需直接了解公司信息的个人分享机密信息或重要的非公开信息。这涉及公司及其任何关联公司、任何客户的信息，以及任何一旦披露可能为竞争对手所用或给公司或其客户造成损失的信息。

您不得披露或分享重要的非公开信息，例如：

- 行政领导或管理层变动
- 兼并和收购
- 资产处置
- 收益情况
- 财务或业务预测
- 营销信息
- 业务战略和计划
- 产品信息
- 可能为竞争对手所用的竞争信息
- 网络安全基础设施、技术、软件、漏洞
- 以及更多信息

反抵制

抵制是一种通过拒绝与某些个人或国家/地区开展业务进行抗议或胁迫的方式。美国反抵制法规定了美国公司应对涉及其他国家/地区的抵制活动所必须采取的方法。一般而言，法律不鼓励/禁止公司配合国际抵制活动，除非美国政府批准该抵制活动。

需要注意的是，即使抵制条款被忽略或随后被删除，公司仅仅接受包含抵制条款的采购订单、报价或其他文件的条款也可能违法。公司职员必须在接受任何抵制请求之前和对抵制请求作出任何回应之前，将此类请求提交公司法务部。

洗钱和制裁

公司致力于与信誉良好的客户开展业务，这些客户使用从合法来源获得的资金从事合法的商业活动。洗钱是通过将犯罪或恐怖活动产生的“脏钱”纳入合法商业活动和/或合法金融体系，从而掩盖犯罪所得的过程。这通常是通过一笔交易或一系列交易来实现的，这些交易在完成时看起来都是合法的。

公司遵守所有反洗钱法律法规，不仅是为了保护公司和声誉，也是为了防止任何人无意中参与犯罪和/或恐怖主义活动。洗钱是一项情节严重的金融犯罪。未能履行公司的义务可能会造成重大影响。公司职员应熟悉以下潜在洗钱或犯罪活动的警示信号。根据公司的“勇于直言”政策举报任何可疑交易。

- 涉及未知第三方的合同或交易
- 涉及高风险国家/地区的支付交易
- 提供不完整或虚假自身信息的客户
- 担任其他实体代理的客户或供应商，且似乎不愿提供有关其他实体的信息
- 提供现金或现金等价物付款的客户
- 以一种方式付款但要求以另一种方式退款的客户
- 办事处地址或发货地址并非实际地点的客户
- 付款条款过于复杂，或要求通过不相关的国家/地区或不相关的第三方付款

供应商/业务合作伙伴

公司在选择和维护与供应商、代理商、分销商、销售和服务代理商以及顾问（下称“业务合作伙伴”）的关系时，会运用良好的判断力。我们采用公平、合法且符合公司政策的选择流程。且不会抱有歧视。业务合作伙伴必须理解并遵守我们的《业务合作伙伴行为准则》，该准则要求其遵守有关利益冲突、内幕交易、竞争行为、进出口法规和禁止使用强迫劳动的政策。此外，业务合作伙伴同意 Hyster-Yale 对其业务运营（及其分包商，视情况而定）进行定期和全面的审查，以确保遵守 Hyster-Yale 的政策。公司酌情开展业务合作伙伴尽职调查，并遵守明确的协议审批流程。请参阅《业务合作伙伴行为准则》，获取更多指导和信息。

贸易合规

公司的政策规定，我们应遵守公司开展业务所在国家/地区的进出口法规，此等法规管理并限制公司进出口货物和材料的能力，并控制和/或限制向特定国家/地区出口某些货物和技术。

这些法规以各种方式影响出口，并取决于各种变量，如运输的货物类型（和成分）、最终目的地或买方以及涉及的技术类型。此外，如果货物出口后再转出口或转运，和/或体现特定原产国家/地区技术的货物最初是从一个境外国家运往另一个境外国家，也可能涉及这些法规。各种法规数量繁多，无法在本《准则》中一一描述，但请注意，政府和公司非常重视这些法规。

违反这些规定的原因往往是缺乏监督，尤其是日常交易方面，如与公司在境外的其他子公司进行的交易。您应认识到，即使是与公司其他子公司的交易也可能违反法规。

与出口法规一样，公司开展业务所在的国家/地区也制定了复杂的货物和材料进口法规。进口法规的一个重要领域涉及关税缴纳。因此，所有参与进出口业务的员工都有主动义务在进口或出口任何货物之前 检查和遵守美国财政部的 OFAC 制裁名单。

任何参与 Hyster-Yale 产品进出口的员工都必须了解所有相关的国内外进出口法律法规。如果公司职员对进出口相关法律或公司的进出口政策有任何疑问，应向法务部寻求指导。请查看《国际贸易合规政策声明》，获取更多指导和信息。

我们的公司

避免利益冲突

应始终从公司的最佳利益出发开展公司的经营事务。因此，所有公司职员应避免公司职员的私人利益以任何方式妨碍公司利益的情形。所有公司职员必须对不当情形，甚至只是不当情形表象保持高度敏感，并立即向主管或更高级的管理人员（如果合适）举报。如果您认为某项交易、关系或其他情形造成了或可能造成利益冲突，应立即根据《准则》的举报相关规定报告疑虑，以便确定相关情形是否构成实际利益冲突。公司政策规定，除非获得豁免，否则禁止公司职员牵涉任何会导致利益冲突的情景。

保护和正确使用公司资源与资产

公司职员应保护公司资产并确保其得到有效使用。公司资产被盗、疏于管照和浪费会直接影响我们的盈利能力，应予以避免。所有公司资产应仅用于合法的公司业务用途。应立即报告任何疑似欺诈或盗窃事件。

> 以合乎道德和遵守法律的方式行事，是我们的立身之本。

保存准确的账簿和记录

公司的所有资产、负债、收入和支出都必须正确记录在适当的公司账簿和记录中。不得出于任何原因在公司的账簿和记录中记入错误或虚假的条目，或是遗漏任何应记录的信息。公司账簿和记录中的所有条目均必须完全按照会计准则正确反映交易的性质。

公司向美国证券交易委员会备案或提交的报告和文件，以及公司编制的所有其他公开通讯必须完整、公平、准确地披露此等通讯中要求的事项。披露必须根据适用法律法规的要求及时作出，并以易于理解的方式起草。

公司记录的处理和处置

公司在其全球业务运营中维护并执行符合法律法规要求的记录与信息管理计划并确保记录管理实践合理高效。

该计划由指导委员会和现场协调员根据公司的《记录与信息管理政策》管理。所有公司职员均应根据公司政策有效并高效地管理记录识别、创建、使用、保留和销毁。如未能妥善保留和/或处置公司记录，可能会给您和公司带来严重的法律后果。

“记录”是指公司任何业务部门在开展业务过程中创建或接收的信息。记录可以是官方的，也可以是非官方的，不特定于任何媒介或格式。公司的记录保留时间表定义了“官方记录”类型，并规定了官方记录的保留期限。非官方记录并无指定保留期限，不得存储或保留超过其使用和直接目的的时间。

HYG 记录保留时间表规定的保留期限采用尽可能短的原则，以在遵照所有法律、合同或操作要求保留记录的同时，尽量减少记录数量

公司机会

未经公司首席执行官事先同意，公司职员不得为自己或他人谋取任何本属于公司的机会，不论这些机会是否通过使用公司财产、信息或职位发现。未经法务部事先同意，公司职员也不得与公司竞争或利用公司财产、信息或职位谋取私利。公司职员有义务在有机会的情况下促进公司的合法利益。

预防欺诈

公司要求所有公司职员以完全诚信的态度准确报告和管理公司业务。欺诈是指故意欺骗或虚假陈述事实，来以牺牲他人利益为代价，谋取非法或不道德的利益。欺诈有多种类型，包括金融、保险、税务和证券欺诈。盗窃公司财产、伪造费用报告和时间记录、歪曲收益和收入都属于欺诈行为。了解公司政策、使用公司系统以及遵守程序检查和控制措施，通常可以防止欺诈。欺诈会给个人和公司造成严重后果，包括声誉损失、罚款以及潜在的刑事和民事责任。作为合规责任的一部分，公司职员应立即向其主管报告任何疑似欺诈的事件。

数据隐私和数据安全

Hyster-Yale 尊重个人隐私权，并且十分重视个人的数据安全。公司希望所有公司职员熟悉并遵守《全球员工隐私政策》、《数据隐私原则》和所有信息安全政策。公司概述了所有公司职员必须理解并采取合理措施遵守的部分关键数据隐私原则。

我们的数据隐私原则

- **合法性和透明度：**个人信息的处理要公正并符合适用法律。公司职员会（直接或从公司政策中）获知公司将如何使用收集的个人信息。
- **特定合法目的：**收集和使用公司职员的个人信息是出于合法目的或法律原因。
- **数据质量和完整性：**采取合理措施，确保所收集的任何个人数据充分、相关，且不超出满足公司收集数据的目的所需的范围。
- **数据保留：**公司职员个人信息的保存时间不超过公司需要或适用法律允许的时间。
- **数据披露实践：**只有具备合法访问目的并需要通过此类访问来履行其工作职责的公司职员才能访问个人信息。
- **数据的安全性和完整性：**Hyster-Yale 采取适当的技术和组织措施来确保个人信息安全。公司还要求与之共享个人信息的任何第三方采取适当措施保护个人信息。
- **数据传输：**如果公司或公司职员必须传输个人信息，应采取适当措施，按照适用法律要求对传输的个人信息实施同等级别的保护。
- **数据主体的权利：**数据主体有权访问其个人信息，并可根据适用的数据隐私法规和公司的隐私政策获得与其个人信息有关的权利。

社交媒体

公司支持将使用社交媒体作为开展业务
和进行员工交流的其中一种日益重要的途径。社交媒体是指通过互联网促进对话的任何工具或服务。这包括 LinkedIn、Facebook 和 Twitter 等知名平台，但也适用于 YouTube、Instagram、WhatsApp、微信、Pinterest、Snapchat、BeReal、Flickr、博客和维基等包含用户对话的其他平台。上述所有平台都被视为社交媒体的一部分。

公司已指定并授权少数员工代表公司创建社交媒体资料或账户，作为公司代表在社交媒体上发言和/或发帖，以及利用社交媒体开展公司业务。

公司职员在社交媒体决策和行动中应深思熟虑并做出正确判断，尤其是在已声明自己隶属 Hyster-Yale 的情况下。

公司职员应查阅公司的《社交媒体政策》和《文献综述政策》，以了解更多信息。如有任何疑问，请直接向主管、人力资源业务合作伙伴或市场部咨询。

社交媒体与公司

不能做的事情

除非获得授权，否则不得代表公司发言或发帖。

不得披露公司专有和/或非公开机密信息。

不得公开披露有关公司职员的任何信息。

不得发布或分享公司的知识产权材料，如公司徽标、商标或其他资产

应该做的事情

明确表示您所发表的任何想法、意见或喜恶均为个人观点。

如果您以个人名义评论或分享有关业内公司的想法或意见，请披露您与公司的关系。

查看公司有关个人信息隐私的数据隐私政策。

发布照片之前，检查照片中是否包含公司机密信息。材料可能为保密材料，仅供内部使用。

电子通信

公司向您提供的所有电子或数字通信设备和媒介（如电子邮箱、语音邮箱、互联网、内联网、iPhone、平板电脑等）均为公司为业务目的提供的商业工具，并属于公司财产。使用此类设备和媒体必须遵守公司的《电子系统用户政策》。

所有公司职员均有责任查看、理解并遵守《电子系统用户政策》的所有规则。

如您对数据隐私、安全、社交媒体或电子通信有任何疑问，或您需要了解如何遵守任何数据保护原则，或您发现任何看似可疑或不符合这些政策的行为，请通知您的主管。

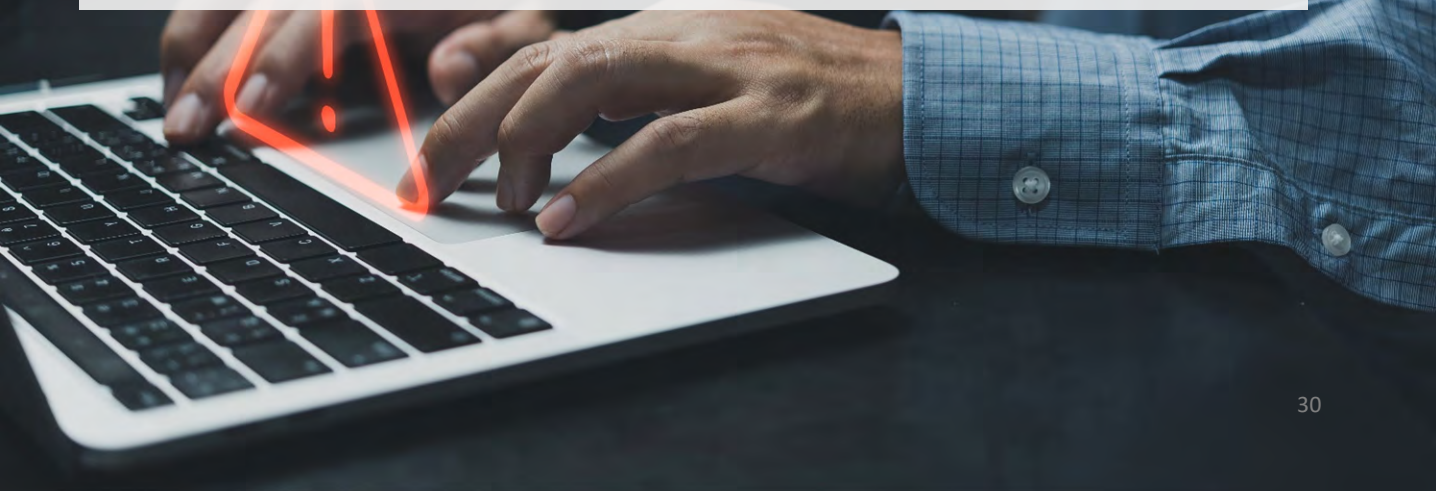
网络安全。保持警觉。

最佳实践

- 点击之前仔细思考
- 完成季度网络安全培训
- 使用独一无二且安全度高的密码
- 及时更新所有设备的软件
- 在所有账户上使用多重身份验证
- 切勿使用公共 Wi-Fi
- 使用 Outlook 网络钓鱼警报按钮举报可疑电子邮件

如果出现以下情况，请立即联系 IT 部门：

- 您点击了可疑的电子邮件或链接
- 您的电脑运行速度比平常慢
- 您收到奇怪的弹出窗口
- 您收到异常的密码重置电子邮件
- 您的文件丢失或被修改
- 网站看起来不一样
- 出现新的应用程序
- 浏览器发生变化



保护知识产权和机密信息

本公司的知识产权是其员工的知识、创意和表达，具有商业价值，并受版权法、专利法、商标法或商业秘密法保护。公司对知识产权的投资巨大，公司职员有责任保护这项投资。员工应查看《知识产权保护指导准则》政策，以确保采取适当的保密、不披露和保护性安全措施。公司职员应向法务部举报未经批准披露或使用公司知识产权的行为。

同样重要的是，公司职员应避免侵犯他人的知识产权，如版权、专利、商业秘密、机密信息和商标。公司职员应与法务部讨论其问题和疑虑。

确保您……

- 了解自己所处理的信息何时被视为机密信息
- 先与供应商和顾问签订保密协议，再分享敏感信息
- 从市场部获取您希望在电子版或纸质版材料中使用的图片
- 用适当的日期记录（例如概念日期、首次使用日期、原型日期等）原始想法，并与法务部讨论该想法
- 与法务部讨论徽标、标语、短语、标语等的新用途或修改后的用途
- 向公司报告任何试图出售或披露他人信息的行为

绝不……

- 下载并共享受版权保护的材料；这包括您可能在互联网上找到并希望在电子版或纸质版材料中使用的图形、照片、文本等
- 使用电脑访问或窃取机密信息，如商业秘密、机密或其他敏感信息
- 复制软件，但符合许可证规定的情况除外
- 采用非法或不道德的方式从他人处获取机密信息

与外部方沟通

公司已授权多个部门和个人代表公司发言。公司职员应牢记自己不是公司指定的“发言人”，并做出相应的回应。公司职员分享个人观点时，也不得代表公司发言。这包括所有形式的沟通（口头、书面和在线沟通），以及任何类型的个人和专业活动以及社区活动。外部各方如需了解有关公司的任何信息，应直接联系以下相应的内部资源

欲了解公司的其他资源，请访问公司网站 www.hyster-yale.com 的“Contact Us”（联系我们）部分。有关一般通信的更多信息，请参阅公司的《书面通信指南》政策、《文献综述》政策、《社交媒体政策》和《电子系统用户政策》。

联系信息	主题
Hyster-Yale Group, Inc. 公司总部 (440) 449-9600 (800) 531-3965	所有与以下内容无关的外部询问。
投资者关系 (440) 449-9589	与公司财务业绩相关的所有交流以及与金融界的所有联系。
媒体关系 (440) 449-9589	所有来自媒体的询问。
人力资源	有关公司职员和福利的所有问题。
法务部	律师、执法部门、政府和监管机构的所有联系人。这包括对传票、法院命令和执法部门询问的回复，包括访问公司设施的请求。 与公司有关的任何法律文件必须立即转交法务部。

我们的世界

环境、健康和安全

所有公司职员在完成任务时都必须遵守保护环境的法律，以及促进所有人员安全和健康，并免受不合理风险的法律。公司还有义务依法确保工作场所不存在可能造成人身伤害的公认危害。

环境保护是受到严格监管的领域，公司致力于在这一领域恪尽职守。环境法规错综复杂，违规可能招致严厉处罚。因此需要所有公司职员付出努力确保环境安全。

公司职员必须遵守以下指导准则：

- 遵守所有适用的环境、健康和安全要求
- 确保所有工作区域不存在环境、健康和安全隐患
- 遵守公司和政府机构的要求，根据适用法律法规举报关于事故、环境污染或重大污染风险的任何事件或情况。

员工应向其主管告知任何潜在的环境或安全隐患，或在必要时报告首席合规官，以便及时采取补救措施。

我们认识到自身对环境和所在社区的责任。

人权

公司致力于在其运营和供应链中保护人权，绝不容忍在业务中剥削或骚扰员工，明确禁止在任何地方使用强迫劳工或童工，并承诺确保其全球供应链中不会出现强迫劳动。

公司与支持我们原则的供应商合作，希望我们的业务合作伙伴与我们一样，承诺尊重人权。公司通过宣传和培训提高供应商对强迫劳工的认识。业务合作伙伴必须了解并遵守我们的《业务合作伙伴行为准则》，该准则明确禁止使用任何形式的强迫劳工，适用于我们的所有代理商、顾问、经销商、分销商、销售和服务代理以及供应商。与公司开展业务，即证明业务合作伙伴在其各自供应链的任何阶段均未采用奴役、人口贩运、强迫劳工、童工或任何其他形式的不人道待遇。请查看我们的人权政策和强迫劳工政策，以获得更多指导和信息。

产品质量与服务

公司拥有强大的质量、服务和创新文化。公司提供满足或超越客户期望的产品和服务。

我们通过以下方式满足并超越客户的期望：

全面了解全球客户的需求

将客户需求转化为有效、具备相应功能的产品和服务战略，在产品开发和支持方面做到精益求精。

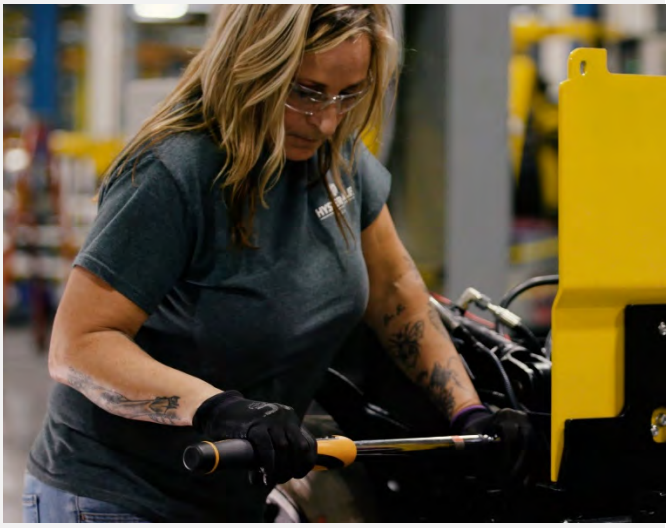
在受控条件下，利用精湛的工艺和优秀的职员生产产品。

实施采购政策和行动，促进长期互利的供应商关系，并确保卓越的质量、交付结果、响应速度和价值。

验证和确认产品、部件和产品支持服务将满足客户的所有要求。

持续监控、分析和改进影响产品、部件和产品支持服务质量的所有流程。

积极支持并遵守所有监管机构的要求和环境要求。



社区参与、慈善事业和志愿服务

公司致力于向社区提供慈善捐款并举办慈善活动。公司鼓励职员参与和分享当地的志愿服务和慈善活动机会。公司还赞助了许多 Hyster-Yale 分支机构的当地活动，并为参与志愿服务的职员支付报酬。此外，公司还推出了一项慈善配捐计划，为捐赠的员工提供最高 5,000 美元的配捐。

国际法律

公司是一家全球一体化运营的企业，必须遵守我们拥有设施和雇有员工以及开展业务所在的任何地点的
不同法律、制裁和法规。公司职员应了解影响其职位的法律、制裁和法规。如有任何问题或疑虑，请咨询法务部。

公司政策规定，应完全遵守在当地雇有员工的国家/地区的移民法律法规。公司需要为所有新员工或重新雇用的员工办理适当的合法证件。违反规定可能会招致刑事和/或民事处罚。此外，如果雇主知悉或有理由知悉新员工或重新雇用员工未获得工作许可，即使出示适当的证明文件，仍有可能违反法律。如公司职员对这些法律要求或任何其他移民法律或法规仍有任何疑问，应咨询法务部。

Hyster-Yale 举报热线

公司期望您从各个方面了解并遵守本《准则》。我们鼓励并全力支持您在遇到问题或疑虑，或认为自己掌握了本《准则》中所述不当行为的相关信息时，勇于直言。公司管理层可就特定情况下的道德或合法性问题向其主管、人力资源部、法务部或首席合规官提出任何进一步的问题，如有必要，首席合规官将咨询外部法律顾问，以做出最终决定。

全球举报热线号码列表请见第 10 页。

HYSTER-YALE
MATERIALS HANDLING

© 2023 Hyster-Yale Group， Inc.，版权所有。

0000NNRXXPG001_N_EN-US_V1R0_102023