# HOYA

行为准则

**行正道，循正法**

# 首席执行官寄语

亲爱的 HOYA 集团同仁：

长久以来，HOYA 集团始终坚定不移地履行使命，立足创新与创意科技，打造优良的产品服务。

这种专注使我们作为一家公司能够获得可观的利润并改善人们的生活。但我们实现这些结果的方式更为重要。我们有责任在绝对遵守法律和道德实践的前提下开展业务，并为社会作出积极的贡献。此外，我们必须始终以尊重和关心 HOYA 全体员工的方式行事。

无论星霜荏苒，无论我们驻足何地，维系 HOYA 集团收获的信赖始终是我们的目光焦点。在确保公司成功方面，你们每个人都发挥着重要的作用。您的行为对公司的发展方式以及利益相关者对我们的看法具有重大影响。以非法失德手段攫取财富根本不配称为成功。为了让一家公司得到社会的认可和高度重视，你们每个人都需要在日常工作中正确地决策，行正道，循正法。

集团员工遍布全球 35 个国家和地区，商业触角延伸更广，因此，当前集团亟待树立全球统一的经营标准。因此，我们制定这套《全球行为准则》，意在引导 HOYA 集团全体员工，维系员工、客户和股东给予我们的信任。尽管《准则》无法包罗您可能遭遇的一切状况，

但它能为您正确决策打下坚实的基础。如果您查阅《准则》后仍有疑问顾虑，请向上级主管/经理、法务或合规部门提出，或咨询 HOYA 帮助热线。

请谨记，您是 HOYA 集团的宝贵一员，您的决定为集团博得信赖奠定了基础。我希望您以正直的态度解决问题，我们每天一起努力做正确的事。

我们将携手营建并维护一个真正获得尊重、值得信赖的 HOYA 集团。

再次感谢您对 HOYA 使命的持续奉献和支持。HOYA 将一如既往地关注同事的安全和福祉，并为全球客户提供卓越的产品和服务。让我们团结一致，互相帮助，通过不断专注于“行正道，循正法”实现 HOYA 集团的共同目标。

池田英一郎

**HOYA 集团首席执行官**

# 企业使命

HOYA 集团致力于信息技术、生活方式、文化等多领域的创新，渴望缔造一个人人都能享受美好生活、与自然和谐相处的世界。

## 股东承诺

HOYA 致力于通过改善业绩和保持增长，提升企业价值。我们的目标是公平分红，给予股东符合预期的投资回报。我们愿意公正披露企业信息。

## 客户承诺

HOYA 的目标是提供安全优质、富有价值的产品和服务。我们坚持不懈改进运营品质，竭尽所能提升客户满意度。

## 员工承诺

HOYA 尊重每位员工的个性品格。我们为员工创造机会，营造安全稳妥的工作环境，让员工尽情施展才华，充分发挥主动性和创造力。我们尽全力保障员工过上小康生活。

## 社会承诺

HOYA 始终以克己尽责的企业公民标准要求自己。我们努力保证企业经营活动尊重环境。我们遵纪守法，恪守道德准绳。

## 管理原则

为了实现 HOYA 愿景，
我们建立了全套管理原则，
作为一切决策和行动的指引。
我们将原则转化为行动，促进经济繁荣、
社会进步和文化建设，努力赢得与
企业成功攸息相关的所有人的信任。

## 致力于创新管理

HOYA 立足创新与创意科技，坚持不懈创造新价值。依托遍布全球的管理网络，我们全力紧跟信息时代的发展步伐。我们放眼全球，尊重地方文化习俗。

# 目录

**引言** 5
我们尊重《行为准则》 6
我们明确自身责任 8
我们上报疑虑 10

**我们尊重他人** 12
人权 13
积极高效的工作场所 14
卫生与安全 15
数据隐私 16
保护他人的商业信息 18

**我们合法经营** 19
产品和服务的质量与安全 20
公平竞争 21
反贿赂和反腐败 23
国际贸易 25

**我们是尽责的商业伙伴** 27
医疗卫生行业的义务 28
供应商关系 30
利益冲突 31
礼品与招待 33
环境 34

**我们保卫集团** 35
准确保留记录 36
HOYA 集团信息 38
HOYA 集团资产 40
内幕交易 42
负责任地沟通 44

**附录**
HOYA 集团行为准则确认书（员工版） 45

**参考资源** 46

*本《行为准则》不是劳动合同。*

# 引言

《行为准则》是助力我们达成使命的重要资源。
它引导我们在一切行动中行正道，循正法。

我们尊重《行为准则》 ..... 6
我们明确自身责任 ..... 8
我们上报疑虑 ..... 10

# 我们尊重《行为准则》

《HOYA 集团行为准则》（下称“《准则》”）依据 HOYA 集团的基本政策和价值观（如企业使命和管理原则中所述），列明了 HOYA 集团人员在履行职责时需要践行遵守的基本方针。

## *《准则》适用对象包括：*

- 集团所有层级的全体人员。每个人均有义务阅读、理解并遵守《HOYA 集团行为准则》。
- 为 HOYA 集团工作，但不直接受雇于集团的临时工和现场合同工。

HOYA 集团的珍贵合作伙伴、临时工和合同工也须遵守《HOYA 集团行为准则》。

### 作为 HOYA 的一员：

- 即便受到上级主管或经理指使，也绝不违反《行为准则》。
- 如果谋利违反《行为准则》，那么宁可牺牲利益。
- 不让其他企业的行为动摇我们对《行为准则》的坚持。

## 违反《准则》会怎样?

任何员工若自己违反或怂恿他人违反《准则》，或者对违反行为视而不见，均将依照行为的性质和严重程度受到纪律惩处。针对管理人员或董事的惩处力度可能更大。

如果您在工作中对《HOYA 集团行为准则》产生疑虑，或是发现或怀疑存在违反《准则》的行为，则应立即汇报上级主管/经理或相关事务的责任专员（如财务、人力资源、法务或合规部门、环境、出口管制、药品事务等），制定适当的处理办法。

如果您认为问题无法在您的工作场所内部解决，请联络 HOYA 帮助热线，或者向当地的其他上报渠道寻求建议，而不能视若无睹。在法律允许的前提下，您也可以通过上述渠道匿名上报。HOYA 集团严禁打击报复任何善意举报者。

### 您会怎么做?

**如果我们的《准则》与您所在国家/地区的法律相互冲突，您不知如何是好，那该怎么办?**

**您必须以更严格的要求为准。假如您不清楚哪方要求更严格，应向法务或合规部门寻求指导。**

# 我们明确自身责任

HOYA 集团的每一份子都有责任维护 HOYA 合法道德经营的声誉。为了履行这份责任：

- 我们每个人均须在职场行为中彰显企业价值观，全面遵守适用的法律规章和 HOYA 集团的条规政策（包括与部分经营活动挂钩的行业具体规定）。我们还须遵守 HOYA 集团的条规政策，从表象到实质杜绝不当行为。
- 我们明白，这些指导方针无法百分百解决我们在工作场所中可能遭遇的情况。在正确道路不明确的情况下，我们扪心自问：

如果您对这五个问题都能给出**肯定**答案，那就可以继续。但是，如果任一问题的答案是**否定**或**不确定**，那就意味着您必须停步三思，或者向上级主管/经理、部门主管或者人力资源、法务或合规部门寻求指导后再行动。谨记一点，在任何情况下，寻求帮助都是对的。

- 我们不回应有组织的犯罪团伙提出的任何要求。
- 无论身在哪个职位，我们制定的业务决策均应符合 HOYA 集团的最大利益。身为员工，我们必须保证：
  - 我们在工作中不受任何利益冲突的影响。
  - 我们绝不挪用 HOYA 集团的任何财产。
  - 我们遵守 HOYA 集团的规程。
  - 我们经授权后决策，对自己的决策完全负责。

## 领导者肩负更重的责任。

如果您是一名主管或经理，就要为职场奠定守法道德的基调。HOYA 希望领导者能：

- 以身作则，践行集团价值观，在言谈举止中履行坚守《准则》的诺言。
- 营造有助于倡导合法道德行为的氛围，允许员工提出疑虑。
- 督促员工完成合规培训要求，寻找其他方式，定期沟通传达遵守本《准则》、其他 HOYA 政策或本部门政策的重要性。
- 及时向法务部门上报任何性质严重或牵涉广泛的违法行为或其他不当行为。
- 确保直接或间接上报的员工知晓，善意举报违规行为不会招致打击报复。

## 我们每年核验《准则》。

阅读、回顾和坚守《准则》是我们每个人发扬职场道德的方式之一。为了确认每个人都掌握《准则》，HOYA 每年以各国普适的形式，开展一次年度回顾和检定。员工也将获得额外资源，如现场和网上培训，巩固对《准则》的理解。

上述程序的实施情况将通过内部审核予以确认。

***HOYA 集团总部的 HOYA 帮助热线部门（HHL 部门）负责监督和管理《HOYA 集团行为准则》。未经 HHL 部门准许，不得修改《准则》。***

# 我们上报疑虑

我们共同倡导道德职场。上报违反《准则》的行为是每个人的责任。如果您对《准则》存有疑问，或怀疑有人违反《准则》，可以向多方力量寻求帮助。

首先请示上级主管或经理。他/她最能理解您的顾虑，并采取适当的行动。如果您不愿向主管或经理上报，可以联系：

- 管理层的其他成员
- 人力资源、法务或合规部门的成员
- HOYA 帮助热线

## *HOYA 帮助热线是什么？*

HOYA 帮助热线是 HOYA 集团员工举报疑似不法行为的指定途径，或《HOYA 集团行为准则》违规行为的独立沟通渠道。情况允许时，除 HOYA 集团旗下各公司的常规汇报路径外，HOYA 帮助热线也是一条上报渠道。

如果您的所在地已开通 HOYA 帮助热线，您可以联络咨询，或分享自己关心的事。联络 HOYA 帮助热线时：

- 您可以通过当地电话渠道以母语咨询，或以在线登记表或电子邮件的形式上报。
- 您上报的事项将详细记录在案，并交由 HOYA 内部帮助热线团队调查。
- 上报后您可以返回查看调查状态，或补充您掌握的额外情况。
- 您可以放心，相信您上报的事项会得到迅捷慎重的处理。

## 勇敢发声。

除非地方法律有所限制，否则您可以匿名上报。如果您实名上报，我们会应要求尽一切努力保护您的身份。但是，在某些情况下，鉴于调查性质、透彻调查所需或某些法律要求，我们无法将您的身份保密。

如果您以任何形式参与合规调查（即使是以证人身份），那么未经调查人员明确许可，不得与调查人员之外的任何人讨论调查事宜。您还须积极诚信配合所有调查，如实回答调查小组提出的所有问题。

## HOYA 集团禁止打击报复。

HOYA 不允许针对善意指出合规或诚信问题的人员实施打击报复的行为。任何牵涉打击报复的个人均将受到纪律处分，情形严重者可能解除劳动合同。如果您认为自己或其他员工因为善意指出问题，或上报违反法律规章、政策或本《准则》的情况而遭受打击报复，请立即联系合规部门或 HOYA 帮助热线（若开通且法律准许）。

## 我们严肃对待违规行为。

任何违反法律规章、本《准则》或集团政策规程的 HOYA 员工均将受到纪律处分，包括解除劳动合同。这项规定适用于忽视违规行为，以及蓄意不察或不加纠正的主管或经理。HOYA 管理层和人力资源部门负责监督纪律标准，确保任何违规纪律惩处均在当地劳动法规允许的范围内贯彻执行。

### 什么是善意上报？

**善意上报是指上报人诚心希望提供真实准确的信息，即使后来证明是错的。**

# 我们尊重他人

我们是一支精诚奉献、足迹遍布世界多国的员工队伍，发挥创造思维，推动创新，努力改变世界人民的生活。

人权 ..... 13
积极高效的工作场所 ..... 14
卫生与安全 ..... 15
数据隐私 ..... 16
保护他人的商业信息 ..... 18

# 人权

我们相互尊重，认可每个人的尊严与价值。

## 我们承诺：

- 营造支持员工施展才华的工作环境。我们不因种族、国籍、性别、宗教、信仰、出身、年龄、身体或智力残障、性取向或其他任何受法律保护的特征而歧视或骚扰他人。
- 建设零骚扰（包括零性骚扰）、零胁迫、零暴力、零欺凌的工作场所。
- 保障基本人权。我们在集团业务和整条供应链范围内，禁止雇佣童工、强迫劳动和贩卖人口。
- 尊重员工的家庭权利。我们不因员工妊娠、分娩、哺乳休假等理由，对其施加骚扰、辞退、降职、减薪或调职。
- 经历或目睹歧视、骚扰或侵犯人权的行为时，我们表达关切。

### 您会怎么做？

**一位同事通过邮箱发来了一些关于某些国家的笑话。这让您感到不适，您一般会删除这些邮件。您应该采取进一步行动吗？**

是。您应当要求同事不再发送这类邮件，如果对方依然我行我素，则应汇报上级主管或经理。这种行为是不尊重他人的表现，会损害士气和我们努力营造的团队环境。

**您在拜访一家新供应商时，发现在那里工作的员工似乎未成年。您询问供应商，却没有得到明确的答案。接下来您该怎么办？**

您的做法是正确的。首先，您注意到了侵犯人权的行为；然后，您又向供应商提出了疑问。下一步是向法务部门报告这一情况。我们致力于保障人权，消除包括雇佣童工在内的侵犯人权的行为。

# 积极高效的工作场所

我们提倡开放积极的工作环境，培养良好的人际关系，营造友好协作的氛围。

## 我们承诺：

- 帮助彼此实现成功。这意味着：
  - 我们不在醉酒的状态下履行工作职责，不在 HOYA 集团的经营场所持有、使用或分发违禁药物或管制物品。
  - 我们不携带枪支、刀具或其他危险物品进入 HOYA 集团的经营场所。
  - 我们不在工作时间赌博借款，或祈求同事或商业伙伴贡献时间、资源或资金。
  - 我们不在工作场所使用录音录像监控设备，除非出于正当业务理由并符合当地法律，且已获公司授权。
- 通过倾听、参与自由开放的讨论以及彼此协作，尊重每个人的贡献。

### 您会怎么做？

**在面试中，一位求职者提到她有两个年幼的孩子。您知道这份工作需要加班，所以询问她会如何照顾孩子。您可以这样问吗？**

不可以。在录用决定中，不能考虑婚姻状况、育儿身份、妊娠等因素。不过，您可以告诉求职者这个职位需要加班，并询问她是否接受加班。

**最近您确诊患病，履行某项日常工作存在困难。您应该怎么做？**

HOYA 愿意为所有资质合格但存在缺陷障碍的人员提供合理安排。您应该向上级经理或人力资源部门告知患病情况，以便探讨可行的解决办法。

# 卫生与安全

我们重视每个人的努力，并且尽力保障安全生产，杜绝安全事故灾害，防范人身伤害。

## 我们承诺：

- 尽己所能，让 HOYA 的每一份子远离伤病：
  - 遵守工作场所政策，保持工作场所清洁卫生，养成良好的安全习惯。
  - 参加训练和演习。我们留意，未经授权或培训绝不操纵机器设备。
  - 遵守职业安全和卫生条例。我们按要求穿戴防护装备，远离危险区域，检查安全装置。
  - 避免过度劳累，这会危及个人安全。
  - 采取措施保护员工，防止病人进入工作场所。
- 尊重彼此的劳动法权益（如产假、陪产假、哺乳假、带薪休假）。
- 准确记录工时。我们不会无偿加班，也不允许别人这样做。
- 除非有正当理由，否则绝不将危险物品或其他化学品带出许可区域，带出时我们将遵循 HOYA 集团规程。

### 您会怎么做？

**一位同事建议修改生产线上的一个步骤，加快流程，但您担心这不安全。您应该怎么做？**

安全问题绝不妥协。HOYA 重视并鼓励持续改进，但是任何程序更改均须经过审核批准，确保不会对员工或产品造成不利影响。您应当汇报上级主管或经理，讨论这位同事的建议；在此期间，不要对流程实施任何更改。

# 数据隐私

我们重视个人的隐私权，确保收集任何数据均出于正当业务理由。

## 我们承诺：

- 了解属于“个人资料”的信息类别。
- 尊重同事、客户和商业伙伴的隐私，通过谨慎处理他/她们的个人信息，维护他/她们的信任。银行账号、医疗信息等“个人敏感信息”更应慎重对待。
- 仅以本人授权的方式使用个人资料，绝不与他人（HOYA 内部或外部）共享，除非共享对象经过授权，且出于正当目的接触该资料。
- 遵照全球数据隐私法规，以确保信息安全的方式，收集、存储、使用、共享、传输和处理个人资料。
- 警惕不当处理或数据泄露，一旦数据泄露，立即联系法务或合规部门。我们清醒地认识到，个人资料的泄露——即使是意外泄露——不仅会给个人带来不便并引发法律责任，还会损害他人对 HOYA 集团的信任。

## 什么是“个人资料”？

任何可用于直接或间接识别个人身份的信息，例如：

- 姓名
- 员工身份证号码
- 电子邮件地址
- 电话号码

如果您不确定某些信息是否属于“个人资料”，分享之前请先向有关部门确认。

## 您会怎么做？

**您接到外部律师打来的电话，对方询问您部门一位员工的情况。您该如何回应？**

在核实是否允许披露之前，您绝不能把员工资料透露给任何人。提供资料前，您应当请示上级主管、经理或法务部门。

**您在回家的路上停车去商店，回来发现车里的笔记本电脑被偷了。这是否存在数据隐私问题？**

如果您的笔记本电脑中存有个人资料，这种情况可以视作数据安全漏洞，需要及时上报，乃至采取补救措施。即使您未将这类信息存储在笔记本电脑中，也有可能曾经将其附加到电脑上的电子邮件中。您应该立即联系法务和 IT 部门，确定适当的后续步骤。

# 保护他人的商业信息

我们像对待自己的信息一样，尊重并保护他人的机密商业信息。

## 我们承诺：

- 遵守所有版权及相关法律。未经允许，我们绝不：
  - 复制或使用其他公司或个人开发的软件或产品设计。
  - 复制或使用媒体来源（如互联网）的图像或文本数据。
- 保护他人机密商业信息的安全，仅依照相应协议的条款使用。
- 慎重获取机密商业信息，确保我们有权使用，绝不使用来源可疑的信息。
- 绝不强迫他人（包括新员工）泄露前任雇主的机密商业信息。

### 您会怎么做？

**一位新员工刚刚加入您的团队，她之前在竞争对手公司任职。如果她能分享一下之前在竞争对手公司任职时知晓的质量规程，那么对我们而言是很有价值的。她可以这样做吗？**

不可以。这违反了我们的政策，违背了她对前任雇主承担的义务，甚至可能违反法律。您不得要求或迫使她透露这些信息。她可以运用以前在其他工作中掌握的常识和技能，但不能把在其他地方任职时知晓的任何机密或受保护资料带到 HOYA。她有义务保护前任雇主的机密信息，就像 HOYA 员工有义务保护 HOYA 信息一样。

# 我们合法经营

我们拓宽技术边界，努力创造更美好的明天，与此同时，始终尊重和遵守本行业以及经营所在国家/地区的法律规章。

产品和服务的质量与安全 ..... 20
公平竞争 ..... 21
反贿赂和反腐败 ..... 23
国际贸易 ..... 25

# 产品和服务的质量与安全

我们保证自身产品和服务始终达到或超越 HOYA 内部标准以及业内标准，从而维系客户给予的信任。

## 我们承诺：

- 实施下列举措，在生产过程的各个阶段均达到质量和安全高标准：
  - 在产品规划和设计阶段，修改或消除任何可能引发事故的功能特性。
  - 在制造和检验阶段，向相关方指出任何不符合 HOYA 规范标准的产品，阻止这些产品出厂。
  - 在用户手册中加入适当的警告提示，确保产品的使用和维护方式安全稳妥。
  - 按照我们的政策和规程，妥善储存产品。
  - 依照规定程序，及时上报产品投诉。
  - 在营销或销售产品之前，征得所有监管批准，并全面履行现行的监管义务。
- 向客户真实透明地告知产品和服务相关的信息，我们清楚理解夸大其词或无依据的保证需承担法律责任，让客户面临安全隐患。

### 您会怎么做？

**某项合同要求我们在流程的后期重复一项检测。之前的检测似乎是在浪费时间和金钱，还降低了交付速度。可以跳过额外的检测吗？**

不可以。合同要求进行两次检测，因此，未事先通知并征得相应管理层的批准以及客户的批准之前，不能对检测或质控流程进行任何更改。未经客户同意，故意交付不符合合约规格或检测要求的产品，将被视为欺诈和违法。

# 公平竞争

我们积极且公平地参与竞争，以优质产品（绝不牵涉非法失德手段）推动成功。

## 我们承诺：

- 遵循一切经营地点适行的竞争、反托拉斯和反垄断法规，倡导自由、公平和公开的竞争。
- 诚信交易，兑现对客户的承诺：
  - 我们不以不公正的营销手段攫取销售机会。
  - 我们确保广告和宣传材料真实完整。
  - 我们从不对产品做虚假或误导性宣传。
  - 我们不对客户强加特定的转售价格或转售差价。
- 公正合法地超越竞争对手：
  - 我们不围绕竞争性敏感话题（如价格、成本、产量或销售条件）与竞争对手对话。
  - 我们不签署任何限制竞争（或造成限制表象）的正式或非正式协议或协定。
  - 我们不会诽谤或诋毁竞争对手或其产品服务，损害竞争对手的良好声誉。

- 通过公共资源（如新闻报道、行业刊物、客户反馈），以正确的方式收集市场或竞争情报。我们慎重注意，绝不滥用机密信息，绝不歪曲自己的身份或隶属关系。（详见《准则》“保护他人的商业信息”章节。）

## 您会怎么做？

**在某次行业协会会议上，我们的两家竞争对手说到他们的利润率低，抱怨折扣太大。您当时什么也没说，但几周后两家公司都抬高了价格。这时您想到，他们在会上讨论这些的时候，您是不是本应采取一些具体行动？**

是的，您应当有所行动。有关部门可能得出这样的结论：虽然未达成正式协议，但是每位与会者无论是否参与对话，都同意操纵价格。在这种情况下，恰当的做法是当场表态称这样的谈话是不恰当的，然后离开会场，并立即向法务部门报告此事。

# 反贿赂和反腐败

我们在工作中诚实正直。我们从不行贿受贿，也不允许他人以我们的名义行贿受贿。

## 我们承诺：

- 凭借产品和服务的价值赢得业务。
- 坚持对贿赂或回扣零容忍政策。
- 无论地方风俗或其他企业的手段如何，我们都要避免留下非法资金往来的印象。
- 保留准确的账簿记录，以确保给予或收受的物品性质明确，符合集团政策。
- 甄选 HOYA 商业伙伴时开展尽职调查，监督他们的表现，指出任何可疑的商业行为。
- 绝不支付疏通费。遇到他人索取疏通费时，向法务或合规部门报告。

### 什么是“贿赂”？

为了获得（或维持）业务、财务或商业利益，给予政府或私营单位人员任何有价之物。贿赂可以体现为现金，也可以采取其他形式。为了换取特殊待遇或影响决策而提供的礼品、恩惠、个人回扣，甚至贷款或工作机会，均有可能被视为贿赂。

## 什么是“疏通费”？

付给低级别政府官员的小额款项（有时称为“回扣”或“通融费”），意在鼓励其办理常规业务或加快办理速度（如处理文书，或获取电话服务或电力供应）。HOYA 禁止支付疏通费。

## 您会怎么做？

**我发现，有的国家/地区把送礼当做普遍的“惯常礼节”，但其他国家/地区可能视其为不正当收入，甚至是贿赂。我在出差见客户时，该如何处理这个问题？**

您不得通过提供钱款或任何形式的好处，获取不正当的商业利益。即使是您本国视为“惯常礼节”的礼品交换，如果礼品价值超出了象征性数额，在其他国家/地区也可能被视为贿赂。您必须始终遵守 HOYA 政策和适用的地方法律。如果您不确定礼品是否合适，应当咨询法务或合规部门。

# 国际贸易

我们承诺在跨境贸易中尽心尽责，尽量避免资助恐怖主义以及对国际和平与安全构成任何威胁。

## 我们承诺：

- 了解并遵守进出口和贸易要求，以及我们的政策规程，因为它们适用于我们的经营所在地国家/地区。
- 在每个 HOYA 营业场所按要求保留进出口和海关记录。
- 开展尽职调查，确保掌握最终用户身份，以及产品的预期最终用途。
- 出于安全考虑，拒绝与国家/地区及全球限制名单上的国家/地区开展业务，除非我们拥有向这些国家/地区销售产品的许可证件。
- 协助防范和发现洗钱及恐怖主义融资，留意任何可疑付款，包括：
  - 现金付款。
  - 通过个人账户而非企业账户支付。
  - 交易对象为金融机构或第三方，与客户或商业伙伴无合理关联。

## 您会怎么做？

**某供应商要求我们把款项汇往一个新地址。您怀疑其中牵涉违法或不正当勾当。您应当上报疑虑吗？**

是。您的怀疑是对的。对方有可能牵涉洗钱，或以其他方式规避法律要求。您应当立即联系财务部，接到财务部通知之前，不要更改地址。如有可能，在财务部允许之前，暂时不要与供应商进一步讨论这项请求。

**我在公务出差时购买了一件仿冒品，打算作为纪念品带回来。我是在国外买的，可以带回国吗？**

不可以。您必须明白，有些国家/地区禁止携带假冒产品入境，不仅携带者个人，而且个人所属的公司也有可能面临相应的法律惩处。

**您接到了一笔大订单，对方是一家您从未听过也从未有过往来的公司。他们似乎和我们的行业没有关联，而且账单地址似乎是住宅。在履行订单之前，您是否需要进一步询问了解？**

是。您有责任了解所有产品的最终目的地，从而遵守出口管制法律，维护国家安全。您应当进一步询问对方的营业范围、最终用户以及产品的最终用途。如果您仍有疑虑，可联系法务或合规部门。

# 我们是尽责的商业伙伴

我们与客户和商业伙伴建立并维系互惠互利的融洽关系。

医疗卫生行业的义务 ..... 28
供应商关系 ..... 30
利益冲突 ..... 31
礼品与招待 ..... 33
环境 ..... 34

# 医疗卫生行业的义务

我们明白，集团的部分业务属于医疗卫生行业，需要接受严格监管，肩负着满足产品质量安全需严格要求的重大义务。

## 我们承诺：

- 了解自身肩负的所有监管义务，全面遵守适用的规章制度。
- 遵照相应的法律规章、行业标准和协会规范，与医疗保健专业人员 (HCP) 往来，包括医生、护士、执业护师、医师助理、健康计划管理人员、验光师和医疗院所。
- 避免以不当沟通、未获批的营销材料或非法资金激励的形式，左右 HCP 围绕 HOYA 产品的使用，制定职业医疗决策。
- 在相应法律要求的范围内，准确披露向医生、教学医院及其他个人实体支付的款项或其他价值转移。
- 严格依照相应的法律规章和 HOYA 政策规程，向 HCP 提供研究和教育资助，以及公平市价报酬。
- 有问题时寻求帮助。

## 您知道吗？

在业务所及的国家/地区，HOYA 全面遵守医疗卫生法规和监管要求。包括下列法规：

- 临床研究
- 产品开发
- 生产制造
- 产品推广
- 数据保护
- 客户往来
- 产品和相关服务账款

我们严禁出于产品使用、购买或推荐的目的，向任何医疗保健专业人员提供或许诺任何不正当利益。

## 您会怎么做？

**一位医生希望 HOYA 能承担她到访日本 HOYA 公司的旅费。在日期间，她还想利用这次机会观光几天，费用也由 HOYA 承担。我们允许这样吗？**

不允许。在特定情况下，经过公司提前批准，HOYA 可以支付适度合理的 HCP 差旅住宿费用，以便其参加公司主办的医疗技术活动或会议，但是承担观光旅游费用会被视为试图影响医生的独立决策，因此是不允许的。在这种情况下，请咨询法务或合规部门，征求更多建议。

# 供应商关系

我们依照客观且可衡量的指标甄选供应商，然后共同努力，确保供应商履行义务，支持 HOYA 集团的业务和使命。

## 我们承诺：

- 与和我们志同道合，致力于诚信经营，理解企业社会责任，保护基本人权和劳动者权益的商业伙伴合作。
- 做出正确的选择，评估质量、经验、交货记录、价格等指标，为集团选定合适的商业伙伴。
- 公平对待商业伙伴，绝不通过操纵、隐瞒、滥用地位、胁迫、歪曲事实或其他任何不公平交易或手段，利用商业伙伴。
- 监督供应商的表现，确保其诚信核算时间、物料和交付成果，遵守我们的标准和《HOYA 供应商准则》。
- 从自身做起，确保整条供应链（包括分包商）均坚守道德高标准。

### 了解更多

《HOYA 供应商准则》

### 您会怎么做？

**HOYA 的一位顾问提交了一张发票，票面所列的现金款项非常含糊，他要求我们报销这些费用。您应该质疑这张发票吗？**

是。您在审查现金款项或发票明细时，务必索要详细证明和收据。我们希望顾问、经销商和其他第三方保留透明真实的记录，因此您要详细询问。如果您怀疑存在不当或非法勾当，请立即上报疑虑。

# 利益冲突

我们尽量避免个人的利益或行为与我们代表 HOYA 做出的客观决策相互冲突。

## 我们承诺：

- 积极主动，了解并避免可能引发冲突的情况。
- 向上级主管或经理披露任何潜在利益冲突（视情况而定，若能主动披露并妥善管理，大多数冲突均可得到解决）。

### 您知道吗？

我们无法识别出每一种可能产生利益冲突的情况，但有些特定情况会形成利益冲突。如果您有任何疑问，请咨询上级主管或经理。

- **副业。**从事兼职工作，与 HOYA 的竞争对手、供应商、服务提供商或客户签订劳务合同，或与其有业务往来。
- **经济利益。**掌握 HOYA 竞争对手、供应商、服务提供商或客户的所有权权益。
- **个人利益。**您在 HOYA 交易往来或商业决策中掌握决策权，您本人或家庭成员在其中牵涉个人或经济利益。
- **私人关系。**家庭成员受雇于 HOYA 或 HOYA 的竞争对手、供应商、服务提供商或客户。
- **礼品、招待和商务礼节。**赠送或接受超出集团政策界限的礼品或好处。
- **外部商机。**销售与 HOYA 集团的产品或服务形成竞争关系的产品或服务。
- **沟通交流。**未经事先批准，围绕 HOYA 集团或您在 HOYA 的任职情况，发表演讲或撰写文章。

不确定是否存在冲突？请示后再行动。

## 您会怎么做？

**您想接受一份周末兼职工作。工作内容和您在 HOYA 任职无关，而且只兼职几个月。这属于利益冲突吗？**

这取决于兼职工作的类型以及兼职时间要求等因素。但在接受之前，您要请示上级主管或经理，确保无冲突。

**您是新供应商甄选决策团队的一员，您的姐夫在 HOYA 的备选供应商之一任职。他们公司交货非常准时，提供到目前为止最合适的价格。选择这家公司符合 HOYA 的最大利益，您能否推荐他们公司？**

可以，但您要公开这一亲属关系。尽管您觉得自己已经权衡过所有选择，能够做出客观的决定，但最好还是退出决策团队，以减轻利益冲突，这样就不会给人留下不公正或不恰当的印象。

**同事的儿子刚刚加入了您的团队。这是允许的吗？**

亲属可以在同一家公司工作。唯一的限制是，亲属之间不能相互聘用或监管，不能影响对方的雇用条款和条件、薪资或晋升机会，不能影响对方的管理工作。

# 礼品与招待

我们只给予或接受价值适中、对业务关系构成合理补充的礼品和招待，且不以不当影响他人为目的。

## 我们承诺：

- 绝不以影响决策或换取业务、服务或机密信息为目的，赠送或接受礼品招待。
- 绝不索取礼品或招待。
- 只给予或接受下列礼品和招待：
  - 价值合理。
  - 不会显得过分或奢侈。
  - 符合赠送方和接受方的公司机构政策，以及所有适用的法律规章。
  - 经过主管或经理批准。
- 全面遵照适行政策，向公职人员支付酬金，政策包括 HOYA 政策和公职人员机构的政策。
- 准确记录任何礼品和招待费用。

### 您知道吗？

与政府官员（包括准公职人员，如国营或其他公立医院和高校的员工）往来时要格外谨慎。与政府官员往来时，商业客户的适行办法可能是不合法的。

不要向政府官员赠送或接受其赠送的任何有价之物，除非事先征得法务和合规部门的批准。

### 您会怎么做？

**如果您收到一份自知不合适的礼物，该怎么办？**

归还给赠送人，并礼貌地解释称集团政策禁止您收礼。在某些情况下，如果不宜或无法归还礼品，也可以考虑其他选择，比如，在公共区域展示礼品，或捐赠给慈善组织。在这类情况下，请与上级主管、经理或者法务或合规部门商谈适当的处理办法。

# 环境

我们在经营中致力于保护环境，促进可持续发展，节约资源，采取无害环保的做法。

## 我们承诺：

- 遵守所有环境相关的法律规章，及时向上级主管或经理汇报任何疑似违规行为。
- 妥善处理废物。我们不会非法倾倒废物。
- 在一切经营活动中，努力维持环境的可持续发展：
  - 持续提升环保成效，减少废物，防止污染。
  - 把环保实践融入到业务活动中去，包括采购和产品设计、检验测试、生产制造和支持。
  - 在开发新产品新工艺和选择生产材料的过程中，考虑对环境的影响。

### 您会怎么做？

**您想到了减少用纸的点子。应该和谁说？**

HOYA 愿意接纳任何能减轻环境影响的建议。先与上级主管或经理探讨一下您的想法，看看能否在您的工作场所实行。

# 我们保卫集团

我们保护集团的资产、信息和声誉——它们每天都在推动我们的工作，惠及我们服务的对象。

准确保留记录 ..... 36
HOYA 集团信息 ..... 38
HOYA 集团资产 ..... 40
内幕交易 ..... 42
负责任地沟通 ..... 44

# 准确保留记录

我们妥善保管能准确反映集团财务状况的账簿记录，维系 HOYA 集团所有利益相关者（包括监管机构、投资者和客户）的信任。

## 我们承诺：

- 掌握并遵循我们的内部流程、管控要求和会计政策。
- 确保记录内容真实、完整、及时。
- 依照集团政策，管理、存储和处理信息资料。
- 绝不谎报或歪曲信息。
- 绝不篡改、删除或破坏调查、审计或法律程序可能需要的 HOYA 集团信息（包括数字信息）。
- 向主管或经理确认后，方可回应来自媒体或 HOYA 外部的请求，公布未披露的信息。
- 警惕记录谬误或失准情况，上报任何欺诈或财务不当行为。
- 管理层施压要求谎报财务业绩时，及时向法务或合规部门、HOYA 帮助热线或者其他任何上报渠道报告。

### 您知道吗？

无论我们在 HOYA 从事什么工作，都有责任保持记录准确。“记录”包括：

- 费用报表
- 工时单
- 生产报告
- 采购订单
- 发票
- 监管或政府报告

## 您会怎么做？

**有时您会把工作带回家，用家里的个人电脑处理。您可以在个人电脑上保留一些记录和文件，作为备份吗？**

不可以。禁止在家庭电脑上存储任何 HOYA 记录文件，即使是作为备份。如果您偶然将 HOYA 文件下载到家庭电脑，即使只是草稿或未完成的文件，也务必要删除。

# HOYA 集团信息

我们保护 HOYA 集团的信息，包括商业和财务记录以及技术情报，防止这些信息遗失，遭到误用或者不当访问披露。

## 我们承诺：

- 维护 HOYA 集团所有专有信息的机密性，如技术情报、新产品信息、未公开的财务数据、业务和营销计划、预测、策略和政策等。
- 只与授权人员以及工作所需有知情必要的人员，共享 HOYA 集团的机密信息。
- 除非征得相应的批准，否则限制回应外部市场调研。
- 征得必要的批准后，方可向 HOYA 外部人士透露机密信息。
- 养成良好的网络安全习惯：
  - 遵守 IT 部门设立的政策规程，防止数据遭到无授权访问。
  - 只使用 HOYA 准用的硬件、软件、应用程序和存储设备。
  - 警惕网络钓鱼、恶意软件、勒索软件及其他可能使系统面临风险的攻击。
- 慎重使用社交媒体：
  - 阐明我们以员工身份发表的任何意见均不代表 HOYA。
  - 绝不泄露有关集团、客户、同事或商业伙伴的机密信息。
  - 绝不发布任何构成歧视、骚扰或欺凌的内容。
- 避免与家人朋友讨论机密信息，避免在无关人员可能偷听的场所（如电梯、餐馆或公共交通工具上）讨论机密信息。
- 立即上报任何盗窃、遗失或未经授权泄露机密信息的情况。
- 离职时，返还包含集团信息的所有文件和媒体资料。

## 什么是“技术情报”？

尚未获得专利保护的 HOYA 专有信息和技术。包括：

- 研发发明成果
- 制造工艺
- 技术改进

我们不会公开这些信息（例如，在学术会议或技术论文中），除非有正当理由，并且事先征得主管或经理的批准。

## 您会怎么做？

**一个朋友正在开创新事业，向您索要可能对她的业务感兴趣的 HOYA 客户名单。您能把这些资料提供给她吗？**

不可以。我们的客户名单是保密的，绝不能与任何（HOYA 内部或外部）无关人员分享。

# HOYA 集团资产

我们懂得，HOYA 集团的资产应当用于集团业务，我们有责任确保这些资产免受损失、损坏、盗窃和不当使用。

## 我们承诺：

- 确保所有集团资产仅用于集团业务，其他任何用途均须征得主管或经理批准。
- 绝不滥用集团资金。
- 妥善保管设备和库存相关的准确记录。
- 绝不擅自移动或处理原材料、库存、销售器具或用品。
- 报告任何损坏、不安全或需要修理的设备。
- 离职时，返还之前掌握的所有集团财产。

## 什么是“HOYA 资产”？

包括：

- 实物资产，如：设施、车辆、家具、工艺设备和用品。
- 财务资产，如：集团资金，包括支票、信用卡、发票及其他具有货币价值的记录。
- 电子资产，如：计算机、通讯设备、电话、信息系统、互联网/内部网访问凭证、个人数字助理及其他类似的设备、系统和技术。

信息也是集团的宝贵资产。详见“HOYA 集团信息”章节。

## 您会怎么做？

**公司进行了技术更新，您收到了一台新电脑。您能把旧电脑给女儿吗？**

不可以。即使旧电脑不再使用，也应当归还公司，接受妥善处理。

# 内幕交易

我们在一切经营活动中遵守内幕交易法规。

## 我们承诺：

- 了解“内幕消息”，绝不将此类信息作为购买或出售 HOYA 集团或其他任何上市公司的股票、债券、期权或其他证券的决策依据，除非在这些信息被公开之后。
- 绝不向他人（如朋友家人）泄露“内幕消息”，以便其加以利用。
- 自 HOYA 离职后，在非公开内幕消息公开之前，不得依据其交易。

## 什么是“内幕消息”？

理性投资者在决定是否交易本集团股票或其他证券时，认为有用的信息。例如：

- 集团财务业绩
- 未来财务业绩预测
- 未决或拟议的联盟、并购或资产买卖相关的消息
- 重大签约或合同撤销
- 涉及集团的诉讼情报
- 分红政策变动
- 高管层变动

## 您会怎么做？

**供应商私下告诉我他们有一种新产品。我们不能使用这个产品，但我认为它确实具有潜力，而且供应商公司的股价会快速上升。我可以购买这家公司的股票吗？**

不可以。在您掌握的消息公开之前，您不能购买供应商的股票。这条消息是供应商人员私下告诉您的，属于“内幕消息”。在此基础上交易（或向他人泄露消息，以便其交易）违反了我们的政策以及法律。

# 负责任地沟通

我们指定中心联络人，在向公众和媒体提供信息时，清晰统一地发声。

## 我们承诺：

- 绝不让他人以为，HOYA 员工可以在任何可能公开的交流中代表 HOYA 发言，除非经过 HOYA 集团的指定。
- 将所有联络或外界询问转呈 HOYA 内部的对应部门。
  - 如果接到媒体或财务分析师的联络，立即通知上级主管、经理或投资者关系部门。
  - 如果接到执法或监管部门的联络，或者收到任何类型的执法通知，立即通知法务或合规部门。
- 在接受邀请，就公司或我们在 HOYA 集团的任职情况，发表演讲或撰写文章之前，必须征得主管或经理的批准。

### 您会怎么做？

**您收到一封电子邮件，对方要求您参加市场调研，回答一些有关集团的基本问题。他们甚至愿意向您付费，或者向您选定的慈善机构捐款。您能否不请示主管或经理就参与调研？**

不可以。这类非正式电子邮件（或来电）意在索取 HOYA 或 HOYA 旗下公司相关的信息，务必确认其可信性，因为对方可能是在以不当手段获取竞争或市场情报。我们也须留意，确保这类电子邮件请求不是“网络钓鱼”，或企图以有害病毒恶意攻击我们的电脑网络。打开任何电子邮件链接，或回应此类信息请求之前，您应该请示主管或经理以及 IT 部门。

# 附录

## HOYA 集团行为准则确认书（员工版）

1. 我已收到《HOYA 集团行为准则》（或者通过 HOYA 集团内部网或我所在的 HOYA 部门的内部网，访问了《准则》）。

2. 我已阅读并理解《HOYA 集团行为准则》。

3. 我将遵守《HOYA 集团行为准则》，遵守法律和集团的所有政策。

员工签名

日期

员工编号

HOYA 机构和地点

# 参考资源

**HOYA HelpLine:** www.hoyahelpline.com

**HOYA Code of Conduct:** https://www.hoya.com/en/company/guidelines/

**HOYA Compliance:**
https://www.hoya.com/en/sustainability/governance/compliance/

**HOYA ESG:** https://www.hoya.com/en/sustainability/