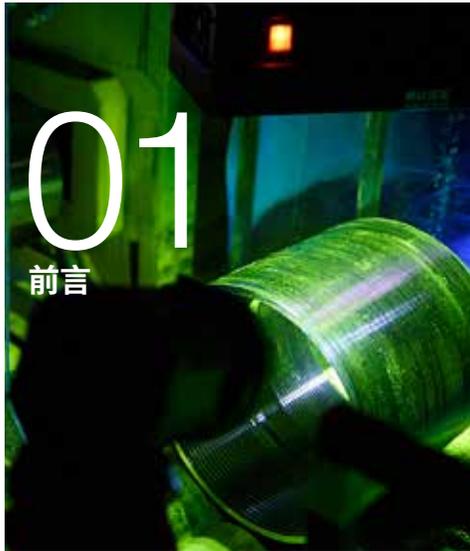




我们是HUNTING

行为守则

Hunting PLC



| | |
|--|----|
| 01 前言 | |
| 1.1. 首席执行官寄语 | 4 |
| 1.2. 行为守则 | 5 |
| 1.3. 我们的利益相关者 | 5 |
| 1.4. 我们的宗旨与战略 | 6 |
| 1.5. 我们的文化 | 6 |
| 1.6. 您的责任 | 7 |
| 1.7. 我们的“大胆发声”渠道 | 8 |
| 02 我们的员工 | |
| 2.1. 健康与安全 | 10 |
| 2.2. 人权 | 10 |
| 2.3. 平等机会 | 11 |
| 2.4. 多元化与包容性 | 11 |
| 2.5. 骚扰与歧视 | 12 |
| 2.6. 现代奴役 | 12 |
| 03 我们的资产 | |
| 3.1. 保护集团资产 | 14 |
| 3.2. 知识产权 | 14 |
| 3.3. 机密和敏感信息、内幕信息以及交易 Hunting PLC股票 | 14 |
| 3.4. 外部沟通 | 15 |
| 3.5. 数据隐私 | 16 |
| 3.6. IT系统 | 16 |
| 3.7. 可持续发展与环境 | 17 |
| 04 我们的商业伙伴 | |
| 4.1. 质量保证 | 19 |
| 4.2. 礼品与招待 | 20 |
| 4.3. 管理利益冲突 | 20 |
| 4.4. 供应链行为守则 | 20 |
| 4.5. 遵守竞争、国际贸易和出口管制等法律 | 21 |
| 4.6. 贿赂与腐败 | 22 |
| 4.7. 逃税 | 22 |
| 4.8. 洗钱 | 23 |
| 4.9. 欺诈 | 23 |
| 05 我们的社区 | |
| 5.1. Hunting及其社区 | 25 |
| 5.2. 慈善捐赠 | 25 |
| 5.3. 政治捐献 | 25 |

01

前言

- 1.1. 首席执行官寄语
- 1.2. 我们的《行为守则》
- 1.3. 我们的利益相关者
- 1.4. 我们的宗旨与战略
- 1.5. 我们的文化
- 1.6. 您的责任
- 1.7. 我们的“大胆发声”渠道



首席执行官寄语

Hunting 是一家全球精密工程集团，为众多国际领先的能源和高价值工程企业提供产品、技术和服 务。我们的产品应用于世界上一些最具挑战的操作环境中，做到了真正的“上天下海”。

Hunting 成立于 1874 年，拥有悠久的历史 and 深厚的卓越文化。我们的业务足迹遍及全球大部分地区，我们的众多客户享有盛名。员工是 Hunting 文化的核心。多年来，我们凭借员工和产品质量建立起了良好的声誉。这帮助我们在目标市场中占据领先地位，值得我们每个人为此自豪。

我们成功的核心是尊重、诚实、正直、创新和可靠的精神，这些精神构成了我们《行为守则》（本《守则》）的基础。我们彼此之间以及与外部利益相关者的互动方式不仅在全球定义了 Hunting 品牌，还制定了推动 Hunting 集团不断发展的标准。

在许多情况下，高标准的商业诚信是常识；但集团的每位员工以及利益相关者最终都要对自己的行为负责，进而反映为 Hunting 集团的整体标准。如果达不到这些标准，Hunting 集团将面临声誉受损和未来业务丢失，违规个人也将面临罚款和 / 或监禁。在某些情况下，如果违反本《守则》也会致使集团下属公司承担责任。

每位员工都会获得一份本《守则》的副本，我们希望大家都能遵守。不遵守本《守则》可能导致纪律处分。我们还会将本《守则》与商业伙伴共享。商业伙伴的行为也会直接影响我们的声誉。我们希望与同样遵守我们安全、道德与合规承诺的商业伙伴合作。我们期望并鼓励所有的商业伙伴及其员工以符合我们《守则》的方式行事。如果认为其未达到我们的期望或未尽到其合同义务，我们将采取适当措施。

Hunting 的高管团队负责向所有利益相关者传达我们的《守则》，并定期开展培训；我们希望所有员工遵守并维护当中的各项原则。

如果发现或知晓任何违反或潜在违反本《守则》的行为，您有责任将之以保密方式上报至集团首席合规官或集团高级独立董事或负责运营我们“大胆发声”服务的 Safecall 公司。有关该公司的联系详情，请参阅本《守则》第 8 页的第 1.7 节。

我想强调的是，如果您发现任何不安全、非法或有悖于本《守则》的行为或者有任何问题，请务必提出。

Hunting 的声誉和未来掌握在我们自己手中；我希望借助本《守则》，我们能够在未来继续发展并建立一个更庞大更成功的集团。

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jim Johnson".

Jim Johnson
首席执行官

1.2. 我们的《行为守则》

我们的《守则》制定了一系列政策、规定和程序，用以支持和推进 Hunting 集团的各项原则并为我们的全球运营提供指引。遵守本《守则》有助于维护和提升我们的声誉，并向所有利益相关者传递强有力的诚信信息。

本《守则》的适用对象：

- 所有员工，包括临时工和代理员工、合同工或顾问（即虽未直接与本公司签订雇佣合同但在 Hunting 的日常监督下提供服务）、董事、非执行董事和集团的高级职员（在本《守则》中称为“员工”）。
- 集团内所有独立报告的实体（可能是法人实体、贸易分支机构或生产基地，具体取决于事业部结构 - 在本《守则》中称为“业务单位”）。

上述各方在本《守则》中单独或统称为“相关方”。

所有与我们有业务往来或代表我们行事的客户、供应商、代理商、承包商、顾问、分销商、联营公司、合资伙伴和其他第三方（在本《守则》中称为“商业伙伴”）均应按照与 Hunting 相同的高标准和原则行事。我们不会与任何不遵守同等高标准和原则的商业伙伴开展业务。

董事会已提名 Hunting PLC 财务总监 Bruce Ferguson 担任首席合规官，负责监督本《守则》的遵守情况。

此外，还指定了一批高管为本《守则》的实施、传达和管理提供协助。这些人员包括高管委员会的成员及其下属，具体名单请参阅 Hunting PLC 的网站 <https://www.huntingplc.com/about/leadership>。

所有高管必须以身作则，为下属提供必要的资源和支持，帮助他们了解并遵守本《守则》的要求。然而，本《守则》无法替代个人责任，我们每个人在个人行为上以及与他人的往来中必须依据常识做出明智判断；如有疑问，请在必要时寻求建议。

Hunting 在多个国家 / 地区开展业务。有时，当地法律、法规或习俗可能与我们的《守则》相冲突。当适用法律或法规与我们的《守则》之间存在冲突或差异时，您必须咨询首席合规官。所有员工和商业伙伴均不得遵循有悖于本《守则》的习俗。

本《行为守则》还保护我们的员工和商业伙伴免于犯下英国法律下的一系列法定罪行。

具体的英国法定罪行包括：

- 贿赂与腐败 – 详见第 22 页上的第 4.6 节
- 逃税 – 详见第 23 页上的第 4.7 节
- 洗钱 – 详见第 23 页上的第 4.8 节
- 欺诈 – 详见第 23 页上的第 4.9 节

本《守则》中强调的各项政策和要求旨在为我们的“适当程序”提供协助和支持，以保护我们的员工和商业伙伴免于实施犯罪。

为方便起见，本《守则》中在提及Hunting公司时会使用“Hunting”、本“集团”和“Hunting集团”等表达。同样，“我们”和“我们的”也可用于指代一般意义上的Hunting公司或为我们工作的人员。在没有指定特定公司时，也会使用这些表达。

1.3. 我们的利益相关者

Hunting 的业务模式和战略得以实现的推动力是集团的利益相关者。利益相关者的参与是构成我们文化的一大关键要素。利益相关者包括我们的股东、客户、供应商和员工；我们通过定期对话了解他们的需求。

员工

员工负责执行我们的战略计划，是 Hunting 最重要的资产。我们致力于整个集团的多元化、员工的培训和发展，并通过严格的健康与安全政策确保他们的安全。通过实地考察和积极参与活动，Hunting PLC 的董事定期与管理层和员工会面。

商业伙伴

商业伙伴的行为与我们员工的行为同等重要，因为 Hunting 在我们所服务市场的地位和声誉有赖于这些行为。

社区和政府

我们集团定期与监管机构、税务机关和政府接触。Hunting 通过筹款和捐赠等一系列广泛的活动，为当地社区提供持续支持。为迎合当地的文化习俗，各业务单位因地制宜开展自己的社区倡议。

环境

我们集团致力于强有力的环境管理。我们的经营原则将重点放在控制和减少我们的碳足迹、最大限度地回收利用、减少废物流，并不断强化我们对气候变化的承诺。

股东和债权人

我们的股东和债权人向集团提供股权和贷款资本。Hunting PLC 的董事定期与股东和债权人讨论我们的业绩、战略、治理和其他相关事项。这些反馈有助于完善我们的战略规划。

1.4. 我们的宗旨与战略

我们的宗旨——

成为一家备受信赖的技术和产品创新者与制造商，为我们的利益相关者创造可持续的价值。



Hunting 长期战略与成功的核心是卓越的声誉，而这建基于信任和可靠之上。Hunting 的产品旨在以安全可靠的方式运行，以确保我们的客户实现其战略目标，同时保护员工和环境。

我们的战略旨在提供技术上的差异化产品，以满足客户的这些需求。为满足全球消费者的能源需求，我们选择将主营业务放在石油和天然气行业。除此之外，我们还为商业航天、国防、医疗和航空航天等其他领域提供关键的产品和服务。

我们的客户持续追求更高水平的的安全性、可靠性和高效率，从而降低自身运营成本，同时通过安全和负责的油气田开发方法更好地保护环境。客户的这些愿景推动着我们志在交付创新技术和产品，使我们能够引领市场，成为企业的首选供应商。

我们的产品和服务包括精密工程部件，其质量保证水平超过行业监管的最高水平。

我们的员工接受定期培训，以确保在安全运营的同时，得到客户的完全满意。

经 Hunting PLC 董事会批准，Hunting 将继续专注于能源相关市场，同时借助石油和天然气行业产生的收益向更多元的非能源行业扩展，以期利用我们的核心竞争力在这些行业获得有吸引力的回报。

1.5. 我们的文化

我们旨在：

• 吸引并留住员工

培训和发展：为确保实现对客户的承诺，我们培训和发展员工，以确保我们拥有一支高技能的员工队伍，随时可提供有质量保证的产品和服务。

公平薪酬为留住员工，我们提供公平的薪酬——除去有竞争力的基本工资，还包括一系列福利。

• 共同协作

大胆发声：我们的文化鼓励“大胆发声”的环境，以改进我们的流程，同时解决各级别员工可能关心的问题。

平等与包容：Hunting 是一家公平且负责任的雇主，并引以为豪。我们致力于为所有员工创造积极的工作环境：安全、尊重、公平和包容，免遭任何形式的骚扰、欺凌或歧视。

多元化：我们认识到拥有多元化员工队伍的商业优势，因为这有助于提供高绩效和 Hunting 集团的效率。

1.5. 我们的文化 (续)

• 以负责任且可持续的方式开展业务

强有力的 HSE 和质量保证伦理 :健康、安全与环境 (HSE) 是我们流程和系统的核心。它们保护我们的员工和环境免受伤害。我们力求为员工 (以及在条件允许下, 为商业伙伴和公众) 实现并维护最高的安全标准。

照顾当地社区 :Hunting PLC 董事会鼓励社区关怀倡议, 由高管委员会负责确定需要支持的当地活动和项目。这种委派将地区文化习俗纳入考量。

致力于尽量减少我们对环境的影响 :我们保护经营所在地及产品使用地的环境, 并尽量减少在其中的影响。我们认真设定并实现减排目标以及缓解气候相关风险。

• 制定决策

扁平化管理结构 :扁平化管理结构缩短了集团的指挥链条, 在加速明智决策制定的同时, 使员工能够参与到推动集团发展的进程中来。

与利益相关者持续互动 :参与是我们文化中的关键要素, 使 Hunting 能够实现我们的战略。

将环境问题纳入我们的业务决策 :我们的经营原则着眼于控制和减少我们的碳足迹。

• 维护高商业标准

《行为守则》和《供应链行为守则》 :Hunting 的《行为守则》为我们所有的内部和外部活动奠定了基础。

内外部审计与鉴证、风险评估 :Hunting 致力于以负责任的方式开展业务, 并秉持高标准的诚信与正直。

与主要利益相关者的长期关系 :与我们的主要利益相关者建立长期的积极关系, 以确保我们的可持续发展。

1.6. 您的责任

在将本《守则》融入我们血脉的过程中, 所有相关方都发挥着不可或缺的作用——“以正确方式开展业务”不仅关乎合规, 更是我们的文化。所有员工都不应惧怕就疑似不道德行为提出疑虑; 即使不确定问题的严重性甚至实质性, 也务必要及时上报。通过贯彻本《守则》以及其中的下述核心原则, 我们将携手为集团创造增长与繁荣。

Hunting 的成功取决于我们员工的行为, 但有时员工个人可能不确定何为正确。

在遇到这种不确定时, 可以先从询问自己以下问题开始:

- 这是否符合《行为守则》?
- 这种做法在我们运营所在国家/地区是否合法?
- 这种做法对同事和我个人是否安全?
- 这是否符合我的个人价值观和直觉?
- 如果此事见诸媒体, 我们的利益相关者会怎么想?
- 合理且知情的第三方会怎么做或怎么想?
- 我是否已咨询过任何高级经理?

做正确之事、通过适当渠道上报任何疑虑是我们所有人的责任。



1.7.我们的“大胆发声”渠道

通过 Hunting 提供的可用渠道，您可以保密方式向 Hunting PLC 的董事和其他高管提出任何疑虑。

如果对本《行为守则》有任何问题，请通过以下方式联系董事会指定的首席合规官 Bruce Ferguson：

电话：+44 (0) 20 7321 0123

电子邮件：lon.compliance@hunting-intl.com

针对普通疑虑，我们鼓励员工先向其直属经理提出；如果认为不合适，可以上报至当地的人力资源经理。商业伙伴则应联系其 Hunting 代表。

任何员工如果对任何实际或潜在的不当行为不举报或不能提供进一步信息，将违反本《守则》，并可能受到纪律处分/其他适当惩戒。我们将保证为举报任何不当行为的员工保密。或者，您也可以联系 Hunting 的高级独立董事 Keith Lough：

keith.lough@hunting-intl.com

如果您认为这些渠道均不合适，请联系运营我们保密和独立“大胆发声”服务的 Safecall 公司。

Safecall 的联系方式张贴在集团各处的员工告示板上，如下所示：

电话：+44 (0) 191 516 7749

电子邮件：huntingplc@safecall.co.uk



02

我们的员工

2.1. 健康与安全

2.2. 人权

2.3. 平等机会

2.4. 多元化与包容性

2.5. 骚扰与歧视

2.6. 现代奴役

2.1. 健康与安全

Hunting 致力于为我们的产品和服务以及员工的安全和保护提供最高标准的质量。

我们力求为员工（以及在条件允许下，为商业伙伴和公众）实现并维护最高标准的健康、安全和福祉。集团的目标是不发生事故、不伤害他人，并高度重视环境和我们的碳足迹。

我们对创建、使用我们的服务、产品和设备或受其影响的人员的健康和安全负责。我们整个集团一直在寻求改进我们的健康与安全程序，以减少事故发生。我们的质量管理体系已获得全球公认的 ISO 45001 标准的认证和认可，我们的所有设施均合规运行。

我们对所有业务单位开展定期审计和维护审查，将发现的任何问题上报至 Hunting PLC 董事会并将之适当解决。适当条件下，我们会为员工安排培训和教育，并全年进行课程复习。

每个业务单位都有自己量身定制的健康与安全计划，旨在至少符合当地监管要求。我们的文化包括在所有运营环节及办事处追求最佳做法。

我们提升员工的福祉，提供各类沟通渠道供员工表达自己的观点和疑虑。

药物和酒精

集团致力于为我们的员工（以及相关条件下的商业伙伴）提供安全的工作环境。在集团场所饮酒（除非得到高级经理的特别批准，且必须适度）或使用管制药物有违安全的工作环境且无法充分履行职责，因此属禁止行为。员工在第三方的场所时必须谨慎行事，不得损害集团的声誉，否则将受到纪律处分。

我们要求员工确保其在工作中不得受到任何物质的不良影响，包括处方药、非处方药或睡眠不足。

您的责任

所有员工都有责任了解并遵守所有的健康与安全程序及流程，以确保遵守 Hunting 的健康与安全要求。确保我们在安全适当的环境中运营。

如需更多信息，请查阅：我们的政策



2.2. 人权

Hunting 对侵犯人权的行为采取零容忍态度，我们致力于采取相应的雇佣做法，以确保为我们工作的所有人的人权得到保护。在众多地区，我们旨在于法律要求的最低标准之上运营，为所有人提供开放、安全、积极和公平的工作环境。

我们努力遵守和尊重国际公认的人权，并希望我们的员工以彰显我们自身价值观和原则的诚信水平开展活动。遵守《国际人权法案》中所述的人权。

我们与经营所在国家 / 地区的客户和供应商、行业团体和监管机构建立了良好且积极的伙伴关系。

Hunting 尊重并维护员工参与适当集体谈判的权利；在与员工以及与业务相关人员的所有往来中，我们始终以诚实、透明和正直的态度行事。

为展现对适用法律和法律的遵守，我们制定了一系列内部政策，包括《合乎道德的雇佣和贸易政策》、《关于反现代奴役和人口贩运的透明度声明》以及我们的“道德举报程序”。

Hunting 致力于维护人权。

我们的政策延伸至：

- 为员工和相关商业伙伴提供安全卫生的工作环境。
- 尊重个人权利，对任何形式的歧视、骚扰或欺凌采取零容忍态度。
- 为全球员工提供培训和发展计划。
- 对奴役和人口贩运采取零容忍态度。
- 禁止使用任何强迫、抵押或非自愿劳工。
- 不得扣押员工的押金或身份证件。
- 员工在给出合理告知后可以自由离职。
- 不得雇佣童工。
- 传达我们的健康与安全政策，并定期向相关员工（所有员工，尤其是与第三方打交道的员工）提供培训。Hunting 制定了严格的健康与安全措施，以预防事故及应记录和报告的事件。
- 入职公司时，员工会按照所在地的普遍做法收到相关的正式文件，包括雇佣通知书和雇佣合同。
- 员工将收到公司及当地的各项相关政策，其中概述有员工和雇主的义务、申诉和纪律程序以及缺勤和病假工资等规定。
- Hunting 不会将扣除工资作为惩戒措施，每次支付工资时都会提供详细列明合法扣款项的工资单。
- 促进与我们经营所在社区的良好关系。
- 以环保方式运营。
- 在与商业伙伴的往来中诚实正直地行事。

2.2.人权 (续)

您的责任

在识别、预防和消除人权侵权行为（例如童工、强迫劳工或人口贩运）以及符合并遵守 Hunting 的标准方面，我们每个人都可以发挥作用。任何员工若在我们或商业伙伴的运营中发现任何疑似的侵犯人权行为，都应该进行举报。

所有员工应确保为 Hunting 工作的任何人都能自由举报，且不因此受到任何形式的报复。员工和商业伙伴有责任了解我们关于人权、平等和多元化的政策，并在发现任何形式的侵犯人权行为时进行举报或“大胆发声”。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

2.3.平等机会

我们向所有员工和潜在员工提供平等机会。这有助于我们触及最广泛的潜在人才库，并吸引最优秀的人才。

Hunting 致力于确保所有求职者以及员工不会因种族、民族、国籍、年龄、工会活动、性别、婚姻状况、兼职身份、性取向、宗教、信仰或残疾等原因而受到歧视性待遇。

Hunting 就同时雇佣同一家庭内多名成员制定了明确的政策。我们确保所有员工的任命、晋升或其他方面不受其任职于公司内家庭成员的影响。此外，为确保我们的日常运营不受影响，我们的组织架构不允许家庭成员担任彼此的直接上下级。

您的责任

我们的平等政策为 Hunting 提供立场支持，即鼓励所有员工在免遭不公平或差异化待遇的环境下取得进步并发挥潜能。每位员工都有责任了解我们的平等政策，并在发现任何形式的不公平待遇时“大胆发声”。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

2.4.多元化与包容性

Hunting 是一家公平且负责的雇主，并引以为豪。我们致力于为所有员工创造积极的工作环境，做到安全、尊重、公平和包容。

此外，我们通过招聘、培训和发展来积极增加员工队伍的多元化。集团的道德政策支持 Hunting 的所有业务单位提供平等的就业机会。Hunting 不会将身体不便的求职者与健全人员区别对待，而是对此类申请给予充分且公平的考虑。

借助 Hunting 的多元化政策，我们承诺：

- 作为我们坚实的文化之一，为所有员工（不论性别）提供平等机会。
- 聘用外部招聘伙伴之前，要求其向集团提交其多元化政策。
- 要求外部招聘伙伴向 Hunting PLC 提供包含性别适当平衡的简要名单。
- 提名委员会定期审查 Hunting 在遵守最佳做法建议方面的进展。

有时，人们可能会在无意中违反平等机会政策——例如，不自觉地倾向于招募与自己存在共通点的人。

因此，我们努力保持客观，确保个人的感受、偏见和偏好不会影响与雇佣相关的决策。

所有员工都应了解可能影响雇佣决策的当地法律。

您的责任

我们的多元化与包容性政策为 Hunting 提供立场支持，即鼓励所有员工在 Hunting 取得成功，且免遭不公平或差异化待遇。所有员工都必须了解并遵守多元化政策，并在发现此类问题时及时上报。

如需更多信息，请查阅：我们的政策



2.5. 骚扰与歧视

集团的员工来自于多个国家 / 地区，拥有不同的背景和文化。

我们为所有员工提供免遭骚扰、歧视、恐吓和欺凌的工作环境，让每个人都能得到尊严与尊重，并同样以尊严与尊重对待他人。

Hunting 旨在于确保对所有人都保有同理心的工作环境。

我们意识到，骚扰、歧视、恐吓和欺凌可能发生在工作场所之内和之外，例如出差时或与工作相关的活动或社交场合。任何形式的骚扰都会造成充满敌意和虐待的工作环境，我们绝不容忍。

骚扰的形式多种多样——身体、言语和非言语等，其中包括：

- 诽谤、侮辱、辱骂和嘲笑。
- 冒犯性或淫秽性评论、笑话和手势。
- 欺凌、公开批评和蔑视他人的努力。
- 不必要的身体接触、攻击或威胁和恐吓。
- 在被明确拒绝后，继续提出社交活动邀约。
- 发送或展示色情或对方可能认为具有冒犯性的内容（包括电子邮件、短信以及通过手机发送或发布在互联网上的视频片段和图像）。
- 不受欢迎的性挑逗或暗示性行为。

- 种族主义、性别歧视、恐同或年龄歧视笑话，或对特定种族或宗教群体或性别的贬损或刻板印象。
- 公开或威胁公开他人的性取向。
- 攻击性的电子邮件、短信或社交媒体内容。
- 嘲笑、模仿或蔑视他人的残障状况。
- 排外行为，也可被视为骚扰或欺凌。

您的责任

我们关于不公平待遇和骚扰的政策已被纳入当地的人力资源 and 雇佣手册。Hunting PLC 的人权政策和董事鼓励所有员工在免遭骚扰、歧视、恐吓和欺凌威胁的环境中取得进步和发挥潜能。

所有员工都必须了解并遵守我们的反骚扰与反歧视政策，并在发现此类问题时及时上报。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

2.6. 现代奴役

以尊重人权的方式开展活动是 Hunting 运营的重要组成部分，并已融入我们当前的框架、手册、政策和文化之中。

我们致力于以符合联合国《企业与人权指导原则》的期望，尊重国际公认的人权以及公平且合乎道德的工作实践。

我们深知自己有责任以合乎道德的方式开展业务。我们期望 Hunting 的员工及商业伙伴共同致力于尊重所有员工的权利，并在我们业务的所有领域依法依道德行事。

我们竭力确保现代奴役不发生在 Hunting 内部，以及我们的供应链上。

我们制定并发布了一项《合乎道德的雇佣和贸易政策》，该政策要求集团对奴役和人口贩运采取零容忍立场，并鼓励所有商业伙伴同样秉持这些价值观。

童工

Hunting 反对使用任何形式的童工或做法。

我们的各业务单位不得使用童工，且必须遵守适用的童工保护法律，只能雇用达到经营所在国家 / 地区适用的最低法定年龄的员工。

通常情况下：

- 在我们开展业务的大多数国家 / 地区，最低工作年龄为 14 周岁。
- 未满 18 周岁的员工不得从事任何危险或可能对其身心健康造成负面影响的工作。

各业务单位：

- (1) 应确保遵守所有适用的反奴役与反人口贩运法律；
- (2) 确保对 18 周岁以下员工实施上述保护，不得与使用童工或参与童工使用的商业伙伴有业务往来；
- (3) 不得在其业务的任何部分参与、从事或促成强迫、抵押、契约或非自愿的监狱劳工；
- (4) 不得参与、从事或促成对任何人的人口贩运；
- (5) 应确保其对所有工人的雇佣出于对方的自由意愿，工人未受到精神或身体胁迫以提供劳动；以及
- (6) 不得与使用或参与现代奴役或人口贩运的分包商或供应商打交道。

您的责任

所有业务单位都有责任遵守我们关于童工或强迫劳动的政策，员工应在发现此类问题时及时上报。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

03

我们的资产

- 3.1. 保护集团资产
- 3.2. 知识产权
- 3.3. 机密和敏感信息、内幕信息以及交易Hunting PLC股票
- 3.4. 外部沟通
- 3.5. 数据隐私
- 3.6. IT系统
- 3.7. 可持续发展与环境

3.1. 保护集团资产

集团的实物资产必须谨慎处理，以避免滥用、丢失、被盗或损坏，并且只能用于业务目的。高级经理有权决定是否允许有限的个人使用。

员工不得将 Hunting 财产用于预期用途以外的任何目的。除非事先获得高级经理的批准，否则不得将 Hunting 的财产带离 Hunting 场所。

您的责任

我们所有人都有责任保护 Hunting 的资产免受损坏或滥用，包括设施、财产和设备、计算机和 IT 系统、信息、企业机会以及财务资源。

所有员工都有责任遵守 Hunting 在资产保护方面的政策，并上报任何滥用、丢失、被盗或损坏行为。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

3.2. 知识产权

Hunting 的长期成功部分得益于我们在工程和材料科学方面的卓越表现，以及由此推动的创新和新产品开发。

集团之所以能在我们选定的终端市场上占据竞争地位，背后离不开我们的技术、专有技术和专业知识。我们的许多产品都受到知识产权的保护，包括在众多关键司法辖区已获得全球保护；在这其中，新技术和产品的开发是集团商业模式和战略的关键要素。

知识产权包括但不限于版权、商标、专利、外观设计权和商业秘密。集团和任何第三方的知识财产必须谨慎处理，以避免滥用、丢失或被盗。

至关重要，集团持有的所有知识财产都应得到安全保护，并保持其机密性。如果员工在履行职责期间发现任何知识财产（包括任何改进），应立即根据 Hunting《知识产权政策》进行披露。对于员工在履职过程中随时创建或发现、或在离职后以任何方式基于 Hunting 的知识财产创建或发现的任何知识财产，Hunting 将自动获得其所有权利、所有权和权益。

版权

对软件、在线文本、数字艺术和任何其他在线材料的访问、使用和共享须遵守相关版权法律，且应仅在获得版权持有人的许可和授权下使用。员工必须确保遵守持有此类数字内容的任何协议、许可或合同的所有要求以及条款与条件。

您的责任

维护知识产权安全是所有员工的责任。所有员工都有责任遵守 Hunting 在知识产权保护方面的政策，并上报任何滥用、丢失、被盗或未授权披露行为。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

3.3. 机密和敏感信息、内幕信息以及交易Hunting PLC股票

“机密信息”是指任何形式或媒介（包括书面、电子、视觉或口头）的未公开信息、数据或其他材料，包括但不限于商业计划、财务信息、定价政策、商业协议和知识财产。

“敏感信息”是指能够影响市场行为的任何信息，包括但不限于有关销售、价格、合同谈判、设施利用以及生产情况的信息。

机密和敏感信息

员工在收到或获知（正常情况下由其直属经理传达）任何机密和敏感信息后必须保护这些信息，在讨论机密和敏感信息时要小心谨慎，并预防机密和敏感信息被第三方看到或听到的可能性。在与第三方共享机密和敏感信息之前必须与其签署保密协议；针对高度专有信息，还需获得高管委员会成员的明确批准。这意味着，除非已获得批准或符合保密协议或法律另有要求，否则不得向包括家人、朋友或同事在内的任何人披露机密和敏感信息。

对于第三方与我们共享的任何机密和敏感信息，我们必须遵守任何保密协议并保护这些信息，仅在获得许可的前提下进行披露。

内幕信息

我们遵守有关内幕交易（即在掌握公司相关内幕信息后进行股票或其他证券交易）的国家和国际法律。

“内幕信息”是指尚未公开且一旦公开，即可能会对公司股价产生重大影响（理性投资者可能会将之作为投资决策的一部分）的准确消息（关于一系列存在或可能发生的情况的具体信息）。

除非已获得批准或符合保密协议或法律另有要求，否则禁止披露内幕信息。

基于内幕信息的交易称为“内幕交易”，包括交易证券和 / 或将内幕信息传递给使用该内幕信息交易股票或其他证券的其他人。

内幕交易既非法，也不公平。员工在了解、获取或以其他方式得到内幕信息后，不得交易 Hunting PLC 的股票。

内幕信息知情人名单

由 Hunting PLC 首席执行官、财务总监、公司秘书和公司副秘书组成的 Hunting 披露委员会，其职责是确定信息何时达到构成内幕信息的门槛，以及内幕信息公布的时间点及内容。

机密和敏感信息一旦达到构成内幕信息的门槛，Hunting PLC 的公司秘书处将创建并维护一份正式的“内幕信息知情人名单”，其中包含所有有权访问内幕信息的人员。

在英国，如果金融行业监管机构提出要求，我们必须向其提供一份内幕信息知情人名单。其他司法辖区的监管机构也可能根据自己的规定索要此副本。因此必须对内幕信息知情人名单实时更新。

3.3. 机密和敏感信息、内幕信息以及交易Hunting PLC股票 (续)

如果您在“内幕信息知情人名单”上，在未获得授权前，您将不得交易Hunting PLC股票。如果您在履职过程中获知任何其他上市公司的内幕信息，在任何此类内幕信息公开之前，您将不得交易该公司的股票或证券。除非获得授权，否则您也不得与任何人共享内幕信息。

员工交易股票

“股票交易”是指在公认的证券交易所买卖上市公司股票的行为。

在Hunting财务业绩公布之前，在封闭期内禁止所有员工交易Hunting PLC股票。通常情况下，Hunting在全年业绩公布前60天进入年终封闭期。对于半年报，封闭期为7月1日至半年度业绩公布之日。

在上述规定的正常封闭期之外，也可能存在不适合员工交易Hunting PLC股票的时间段。对于这些非正常封闭期之外的禁止交易，公司秘书处将予以告知。

如果您不确定是否被允许交易Hunting PLC股票，请联系公司秘书。

您的责任

内幕交易属于刑事犯罪，可导致罚款和监禁。所有员工应遵守Hunting在内幕信息和股票交易方面的政策。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

3.4. 外部沟通

所有员工都有责任保护Hunting在外部利益相关者中的声誉和地位。如上所述，除非获得授权，否则禁止向外部各方传达有关Hunting的机密和敏感信息。

与外部利益相关者的沟通，包括媒体公告的发布、证券交易新闻稿、Hunting发起的社交媒体帖子和网站上的沟通，将由Hunting的投资者关系团队和集团的公司秘书处协调。通过这些渠道进行的所有外部沟通都必须得到高管委员会成员的批准。如果对任何形式的外部沟通没有把握，请联系公司秘书。

与外部媒体和新闻渠道就Hunting相关的所有沟通均由公司秘书或Hunting的财务公关顾问负责协调。未事先咨询公司秘书处，任何员工不得对外部媒体记者发表“评论”。

社交媒体

社交媒体包括任何为其会员提供个人档案空间和发声渠道的在线平台。它不仅包括X、脸书、Snapchat、领英和YouTube等网站和应用程序，还包括任何博客、维基页面、对任何文章或他人帖子的评论、对任何论坛或在线社区的参与——事实上，任何可通过在线访问的书面材料都可以归类为社交媒体。

个人既可以私下使用社交媒体，也可将之用于工作。然而，在使用社交媒体时，员工应注意私人社交媒体帖子可能会对Hunting的声誉产生影响。员工有权支持政党并参与合法的政治活动；但其需要声明其在网上的个人观点和行为只代表其本人，并不代表Hunting。员工还应知道，本《守则》中所述的道德原则对线下和线上同样适用。

尽管在许多平台上可以将帖子删除或为其应用隐私设置，但切记，其他人仍可能通过过期的隐私设置或截屏等手段来访问。社交媒体上的帖子可以而且经常被用作证据来施以法律或纪律处分。我们强烈建议员工审查个人社交媒体渠道的内容、更新隐私设置，并在可能的情况下删除不再合适的信息。

员工应定期检查其社交媒体上的隐私设置，以确保相关帖子只对其希望分享的人可见，并且其他设置同样得当。这并不意味着在线发布的信息会始终被限制查看，因为有些社交媒体网站和帖子对公众开放。员工还应确保采取适当的安全措施来保护其在社交媒体上的帐户。

员工应特别注意：

- **机密性**：使用社交媒体会增加机密和敏感信息无意被泄露的风险。其他人可能会通过个人的私人帐户关联到其工作帐户。
- **批评和诽谤**：注意不要直接或间接点名或批评Hunting、商业伙伴、同事或（Hunting或任何商业伙伴的）其他员工。这种点名可能造成侵犯隐私和不专业行为，如果滥用，还可能构成骚扰。在社交媒体网站上发布评论或看法也可能构成诽谤。这可能包括发表种族主义、恐同或其他冒犯性言论，或分享冒犯性内容。
- **诚信且专业地行事**：不得为发表辱骂性评论而使用假名/别名、虚假帐号或以其他方式试图掩盖个人身份。虚假帐号通常可以追溯到发帖人或帐号所有者。
- **不恰当的用语或冒犯性帖子**：避免使用贬损性语言或者骚扰或伤害他人的措辞，避免发布可能被视为冒犯和辱骂的帖子。
- **不当行为**：在社交媒体上发布其他人或自己的不当行为可能会损害Hunting的声誉；如果被关联至Hunting，则会构成不专业行为。
- **实施非法或冒犯行为**：实施非法行为或无意中承认不当行为（即使并非故意做出）可能会导致纪律处分/相关惩戒。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

3.5. 数据隐私

所有与个人相关的私人数据 / 信息必须严格保密，任何披露需得到 Hunting 的许可和 / 或符合 Hunting 的数据保护政策。出于雇佣相关目的，集团可能需要保留员工的个人信息并在必要期限内予以保留。集团还可能出于遵守健康与安全义务的需要而持有员工的健康相关信息。

集团将：

- 遵守有关个人数据保护的相关法律，并确保员工了解自己在这方面的权利和责任。
- 允许员工在提出要求后访问其个人数据，但此类访问须遵守任何当地法律。然而，集团将设定合理的限制：何时、何地以及在何种监督下授予访问权限。
- 我们仅会在以下情况下将个人数据共享给第三方：
 - 应法律或法院命令要求；或
 - 经员工书面同意；或
 - 出于正当的商业理由；或
 - 法律所允许。

您的责任

个人信息和数据的披露、转移或丢失可能会导致 Hunting 因违反适用的数据保护法律被起诉。因此，在持有或使用个人数据方面，务必要遵守 Hunting 数据保护政策的要求。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

3.6. IT系统

员工必须以负责任的方式使用集团提供的任何 IT 服务，不得危及 Hunting 的声誉。员工应该谨记，通过这些 IT 服务传输的任何信息都可能轻松落入不法之徒手中。

电子邮件

所有电子邮件系统和在这些系统上进行的通信始终是集团的独有财产，因此在一般情况下只能用于与业务相关的目的。在遵守当地法律的前提下，集团有权随时检查这些系统。

员工不得发送、转发、散播或保留包含可能被视为辱骂、攻击性或冒犯性语言的电子邮件。允许偶尔将集团的电子邮件系统用于私人目的，但需符合 Hunting 的 IT 政策。存储在 Hunting 系统上的消息将以与业务相关消息相同的方式进行处理。

员工在所有通信中必须充分考虑对知识产权的保护，禁止出于私人目的持有或传输 Hunting 的专有数据。

互联网

我们鼓励所有员工负责任地使用互联网，并制定了以下指导方针：

- 从集团设备或设施访问互联网时，员工必须确保其不会以任何可能损害集团或本人声誉的方式使用此类服务。
- 请谨记，某些内容可能在某些人看来没问题，但却可能让其他人觉得被冒犯。

- 切勿直接下载并运行可执行的文件。如果有切实的业务好处需要下载信息，员工在下载此信息之前必须获得当地 IT 部门的许可，并运行病毒检查。

严禁访问、下载或分享色情或其他冒犯性内容。

软件

员工不得在 Hunting 设备上加载任何未经授权的软件，只能出于业务目的使用相关软件。如果需要额外软件，必须首先对软件进行测试和验证，然后由当地 IT 团队安装。所有软件必须具有针对预期用途的适当许可证。

服务

员工不得出于业务目的在任何未经批准的在线系统上注册、存储数据或以其他方式使用此类系统。所有第三方服务都需由 IT 团队和 Hunting 的法务部进行适当的检查，以确认其适合使用并符合适当的安全和合规要求。

网络安全

为尽量减少意外泄露 Hunting 信息或个人信息的可能性，并避免系统受损，员工在日常活动中应采取合理的预防措施。必须使用唯一的强密码，且不得将密码写下来或共享给其他人。此外，员工不得离开任何无人看管的已解锁 Hunting 设备，特别是在公共场所或旅行时。如果 Hunting 设备丢失、被盗，或者可能存在任何篡改风险，或者帐户或密码有可能被泄露，必须立即通知 IT 团队。

您的责任

所有员工都有责任遵守 Hunting 有关保护我们 IT 设备、系统和设施的 IT 政策（可见于下文），并立即上报任何问题。

如需更多信息，请查阅：我们的政策





3.7.可持续发展与环境

我们致力于保护经营所在地及产品使用地的环境，并尽量减少在其中的影响。

集团不断寻找机会并采取措施，以创造更安全、更清洁的环境。集团致力于通过尽可能使用可再生资源以及开发减少排放和环境破坏的制造工艺和程序来保护环境。我们寻求对气候相关的影响进行管理，并承诺通过设定碳足迹减排目标来大幅减少碳排放。我们根据需要不断更新各项目标，有关这些承诺的详细信息请参阅我们最新的年度报告。

通过将业务转移到碳密集度较低的行业，我们为负责任地向低碳经济转型提供支持。尽管Hunting过去的业务主要集中在石油和天然气领域，但集团正在有意地向低碳产品和服务转型。我们致力于把握能源转型机遇，同时通过拓展非油气销售业务实现收入来源的多元化。

我们致力于高效利用能源、水资源及原材料等自然资源，并降低整体环境足迹。在Hunting，我们支持采用科学方法应对气候变化，并认识到负责任的公司可以降低我们对气候变化的贡献及其对商业和社会的影响方面可以发挥重要作用。Hunting PLC董事会承诺遵守2015年《巴黎协定》中公布的原则；该协定旨在将全球平均气温升幅限制在2°C以下，并努力限制在1.5°C以内。我们的气候政策于2023年1月更新，可在Hunting PLC网站上查看。

我们在所有规划和决策过程中都会考虑环境问题。每个业务单位都有责任制定适当的程序，以鼓励减少废物和排放，并在开展业务的过程中始终考虑当地的环境问题及其运营所在的社区。

为促进可持续发展并鼓励员工考虑我们的碳足迹和环境保护，我们的大多数工厂都已制定了与ISO 14001:2015环境管理体系和ISO 50001:2018设计、实施和维护能源管理体系的国际标准相一致的质量管理体系。

您的责任

如果您发现任何对环境造成危害或不符合我们环境政策的行为，请向您的直属经理或通过我们的“大胆发声”渠道举报。

如需更多信息，请查阅：[我们的政策](#)

04

我们的商业伙伴

- 4.1. 质量保证
- 4.2. 礼品与招待
- 4.3. 管理利益冲突
- 4.4. 供应链行为守则
- 4.5. 遵守竞争、国际贸易和出口管制等法律
- 4.6. 贿赂与腐败
- 4.7. 逃税
- 4.8. 洗钱
- 4.9. 欺诈

4.1. 质量保证

Hunting 拥有严苛的质量保证标准，并在生产高质量产品方面享有盛誉。我们的目标是通过在所有业务单位实施的程序来保持这种高质量水平。这些资质与资历在提高我们客户忠诚度的同时，还为我们在行业内的投标奠定基础，以此支持我们成功增加在关键产品线和多个终端市场的市场份额。任何一款产品出问题都有可能对集团的声誉和对集团所有产品和服务的需求产生不利影响。

每个业务单位都至少要做到遵守当地的健康与安全法律法规，以确保我们技术精湛、训练有素的员工生产出有质量保证的产品。

我们制定了质量保证政策，借以展示我们的员工如何通过管理监督追求卓越运营，具体可在 Hunting PLC 网站上查看。Hunting 的质量管理体系完全符合 ISO 9001 标准，且相关业务单位也已取得这些标准的认证。

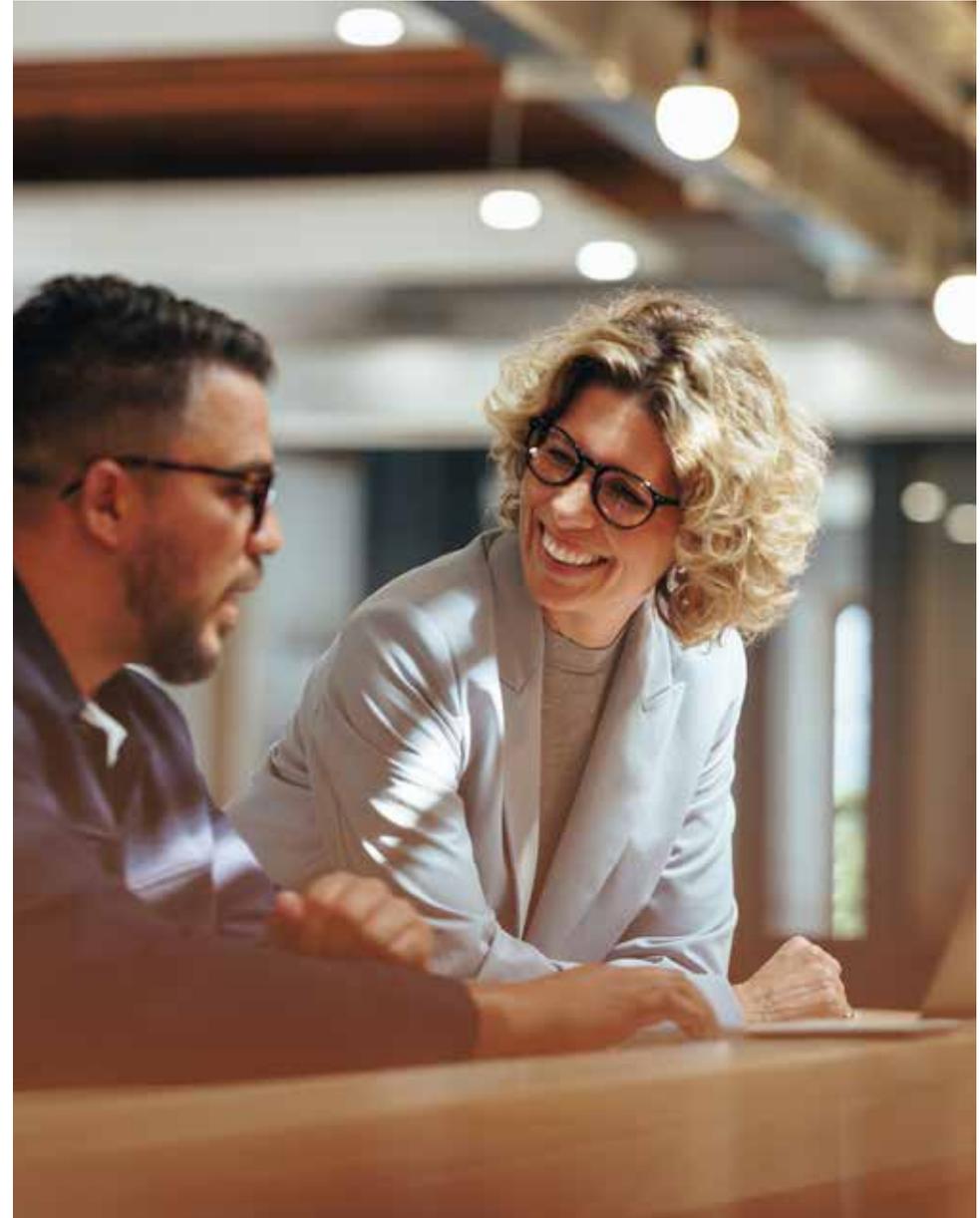
一旦质量未达到我们设定的高标准，我们将按照必要进行改进并审查所有流程，以确保此类问题不会再次发生。

作为高管委员会的成员，我们的质量保证总监负责撰写报告，并将之提交至每年两次的会议上进行讨论。借由此，高级经理和 Hunting PLC 董事会得以了解任何上报的问题并及时予以处理。

您的责任

员工有责任在产品销售之前上报任何质量问题。一旦获知任何此类问题，您必须向直属经理或通过第 1.7 节列出的相关“大胆发声”渠道及时上报。

如需更多信息，请查阅：[我们的政策](#)



4.2. 礼品与招待

礼品与招待包括(但不限于) 礼品、旅行、住宿、旅行、服务、娱乐活动、外部比赛或彩票的奖品, 以及从任何人处收到或提供给任何人的与 Hunting 有关的任何其他无偿物品、活动、利益或有价物品。

根据 Hunting 的政策, 员工在获得事先批准之前不得赠送或接受任何礼品, 以免被误解为贿赂。然而, 我们意识到, 如果赠送和接受适度的礼品属于当地的文化, 我们则不应该冒犯。

在这种情况下, 我们将价值 200 美元以下的非现金礼品认定为适度门槛, 前提是员工须遵守本《守则》以及 Hunting 在礼品与招待方面的政策。

任何赠送或接受的礼品若超出此额度, 必须事先获得高级经理的批准。在任何情况下, 均不得赠送或接受现金或现金等价物。

娱乐活动和招待是全球企业文化的一部分, 公司借由此寻求建立关系、改善形象, 并向潜在合作伙伴展示商品和服务。但是, 任何人均支出超过 400 美元的招待或娱乐活动均必须事先获得高级经理的批准。

作为公司每年两次的道德报告程序的一部分, 上述所有礼品与招待必须向公司秘书处报告。公司秘书处将对对此进行监督, 并对任何业务单位超出限额或不寻常的此类活动进行质询。

赠送或接受的招待或礼品必须合法、合理且相称, 不得用于影响业务决策过程或个人不当履行职责。

这些规定必须与第 22 页上的“贿赂与腐败”章节一并阅读。

您的责任

每个业务单位都需要制作并维护一份当地的礼品与招待登记簿, 充分且如实地记录(作为业务活动证据创建或接收的信息子集, 或出于法律、税务、监管或会计目的所需或对集团业务或企业留念有重要意义的信息子集。记录可以采取纸质、实物或图像形式, 也可以电子可读或可听格式存储), 并在必要时接受内部审查。员工有责任主动提前报备任何礼品或招待。

所有员工都有责任遵守 Hunting 在礼品与招待方面的政策, 并立即上报任何此类问题。

如需更多信息, 请查阅: 我们的政策

4.3. 管理利益冲突

当您的个人利益或活动影响或看似影响您为 Hunting 做出客观决定或判断的能力时, 就会产生“利益冲突”。应避免出现看似利益冲突的情况。利益冲突可能出现于以下情况(该列表并非详尽无遗):

- 个人持股、董事职务和其他财务利益。
- 外部工作和隶属关系。
- 近亲、配偶或伴侣在与集团开展业务或存在竞争的组织内工作。
- 从任何 Hunting 财产的出售、借贷或赠与中获益。
- 未能让集团有机会从合法的商业机会中受益。
- 从 Hunting 签订的合同中获得任何直接或间接好处, 如佣金。

员工在被任命时或发生任何冲突或潜在利益冲突时必须进行披露, 以便确定该情况是否会影响集团或企业内部的决策。

您的责任

在做出决定或判断时, 始终以客观且符合您在 Hunting 的职责的方式行事。您必须遵守我们的利益冲突要求, 包括向您的直属经理或 Hunting 的人力资源团队披露可能造成冲突或看似冲突的情况、制定保障措施, 或退出与引起利益冲突的事项相关的决策过程。

所有员工都有责任遵守 Hunting 在利益冲突方面的政策, 并立即上报任何此类问题。

如需更多信息, 请查阅: 我们的政策

4.4. 供应链行为守则

我们期望商业伙伴秉持与本《守则》中所列原则类似的原则。

我们向相关商业伙伴分发《供应链行为守则》, 其中概括了 Hunting 在本《行为守则》下的各种期望。

您的责任

如果您怀疑任何行为可能违法《供应链行为守则》, 请将问题上报给您的直属经理。

如需更多信息, 请查阅: 我们的政策



4.5. 遵守竞争、国际贸易和出口管制等法律

遵守法律法规

Hunting PLC 在伦敦证券交易所上市，必须遵守英国金融行为监管局发布的上市规则。Hunting 集团必须遵守其运营所在国家/地区的法律和法规。

各业务单位必须建立和执行有效的合规程序，并在必要时听取当地的法律建议。如果当地习俗、惯例、法律或法规与本《守则》之间存在差异，您必须咨询首席合规官。

竞争法

竞争法（有时称为反垄断法）保护自由和公开的交易。违反竞争法会导致严厉处罚。集团高管委员会的所有成员应熟知适用的竞争法，并听取当地法律建议，以确保遵守所有的当地竞争法律并将之传达给业务单位内的相关人员。这种熟知至关重要，可以帮助我们避免 Hunting 集团内的不当行为，并保护我们与商业伙伴和竞争对手的业务往来。英国和美国的竞争法律尤为严格，覆盖范围还延伸至其地理边界之外。

在以下诸多活动中，我们需特别留意我们的竞争地位/行为：

- 投标和招标。
- 市场定价。
- 生产水平。
- 我们将与之有/无业务往来的客户和/或供应商。
- 我们有或没有交易行为的市场。

所有员工不得向竞争对手披露机密和敏感信息，包括合同定价或客户名单。鉴于员工经常在行业会议上遇到竞争对手，应始终留意与对方的谈话会否看似引起反竞争行为；如果是，员工应明确 Hunting 的商业道德立场或直接走开。

如果员工对潜在的竞争问题不确定或有疑虑，在采取任何行动或继续任何讨论/谈判之前，必须先立即联系首席合规官。

制裁和出口管制

Hunting 是一家国际企业，在世界上的很多国家/地区开展业务或与其有贸易往来。我们承诺遵守所有相关的贸易和出口管制法律（包括国际制裁和禁运）（“贸易管制法”）。

贸易管制法禁止我们与某些特定个人、公司或国家/地区打交道，违反这些法律可能会对 Hunting 和当事人造成严重后果。贸易管制法适用于物理和电子传输。所有业务单位和员工必须遵守 Hunting 有关贸易管制法的程序，并确保根据适用的贸易管制法名单对所有第三方进行适当筛查。

进出口货物必须遵守分类程序，并确认已具备所有标签、文件、许可和批准。涉及高风险交易的任何业务单位必须遵守任何额外程序，并在相关情况下参考适用法律和 Hunting 的其他政策。

该法律的适用范围可能跟随产品及其销售环节，这意味着如果 Hunting 将任何产品出售给第三方，之后产品被出口至被禁止的地区或个人/公司，则 Hunting 有可能被追究责任。

借助进口管制，各国能够控制进入其管辖范围的货物和服务；其运作方式与出口管制十分类似。因此，务必要仔细考虑适用于进口的关税和文件中需要遵循的规定。切记要考虑的一个因素是产品的本地编码，以确保适用适当的税率（或豁免）。

因此，至关重要的是，我们要知道我们的产品去向，并对潜在违反贸易管制法的行为保持警惕。各业务单位应调查清楚任何 Hunting 产品是否尤为敏感，并确定哪些国家/地区有出口禁令或限制，或者需要特殊出口许可证。

业务单位必须开展适当的尽职调查，以确保遵守贸易管制法；在达成交易或发展新的业务关系之前，如有需要，Hunting 法务部可使用特定的软件进行额外的检查。

首席合规官可以在出现任何疑虑或问题时提供指导。

您的责任

Hunting 必须遵守所有制裁法律，我们鼓励所有员工在与第三方打交道时举报任何违反任何政策和规范的行为。如果您对制裁要求有任何疑问，请联系首席合规官。

所有员工都有责任遵守 Hunting 有关遵守所有贸易管制法的政策，并立即上报任何此类问题。

如需更多信息，请查阅：我们的政策



4.6. 贿赂与腐败

Hunting 力求以完全透明和公平的方式行事，不得提供或接受贿赂或引诱，也不得参与任何腐败的商业交易和行为。

“贿赂”是指提议、承诺或提供有价值物品，以协助获得或保留业务，或为个人或 Hunting 获得不正当的利益。

“引诱”是指被用作影响他人行为的手段的对象、情况或行为，但不一定是为了不当影响该个人的行为。引诱既包括同事之间、现有或潜在客户之间的轻微招待行为，也包括导致违反法律和法规的严重行为。引诱的形式多种多样，例如：礼品、招待、娱乐活动、政治或慈善捐赠、展现友谊和忠诚、雇佣或其他商业机会，以及优惠待遇、权利或特权。

此外，也不得试图不当影响个人、商业决策或结果。

我们以信任和透明为基础建立关系和声誉，并致力于确保 Hunting 不会遭受贿赂或腐败指控。

贿赂与腐败

《2010 年反贿赂法》是英国在反贿赂和反腐败领域的主要法律，大多数国家现已制定了禁止贿赂和腐败的法律（“反贿赂法”）。

美国《反海外腐败法》（1977）与英国《反贿赂法》有类似的规定，因此员工和商业伙伴在日常商业行为中应遵守并考虑这两项法律。

违反反贿赂法可能给 Hunting 和 / 或相关员工带来严重后果，包括罚款或监禁。

许多国家现已将反贿赂法律的覆盖范围延伸至国界之外，这意味着在海外领土犯下的罪行可以由当事人或其雇主的本国当局起诉。我们建议各业务单位避免在没有反贿赂法的司法辖区进行贸易；如果不可避免，则请咨询首席合规官。

我们不得与任何不遵守与我们同等高标准的商业伙伴开展业务，也不得通过要求他人代表我们实施不当行为来逃避责任。

我们必须特别注意与公职人员（包括但不限于为政府、国家石油公司、政府承包商或任何形式的国有企业工作的人员）的关系和往来，这些人员往往受严格的规定限制。

集团制定了程序来遵守反贿赂法，包括员工培训以及针对第三方的全面尽职调查和监督计划。作为对本《守则》的补充，Hunting 制定了反贿赂与反腐败政策。

所有员工均须接受适当的反贿赂与反腐败培训，并需确认其已了解 Hunting 的反贿赂与反腐败政策以及本《守则》。此培训会定期更新，并在引入新的法律和政策时进行更新。

疏通费

在部分司法辖区，疏通费或“润滑金”司空见惯；它是指一种超出适当应付款项的小额付款，用于诱使通常级别较低的政府官员（任何地方或国家政府的雇员，或完全或部分由政府控制的公司的雇员，或政党官员，或国际组织的雇员，或这些人员的直系亲属）加快或确保履行其本就有义务履行的日常职责。

所有员工必须了解，英国《反贿赂法》禁止所有形式的疏通费，因此任何员工不得提供任何形式的可能被解读为疏通费的引诱。

与政府的关系

与政府相关实体、其雇员或公职人员打交道时，所有员工均须确保这种关系完全符合当地法律，并且仅出于建立和维护关系提供礼品或招待，而非直接用于为 Hunting 谋求利益。

礼品与招待

任何礼品或招待如果被认为价值过高，则可能被视为贿赂。因此，所有业务单位和员工都必须遵守第 20 页中概述的礼品与招待政策，并在提供或接受任何形式的高价值礼品或招待之前先咨询高级经理。

您的责任

Hunting 禁止任何性质的贿赂和腐败。所有员工都有责任遵守 Hunting 有关遵守反贿赂法的政策，并立即上报任何此类问题。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

4.7. 逃税

Hunting 在全球环境中运营，致力于完全遵守我们运营所在国家的与税务相关的法律、法规和披露要求（“税法”）。“税务”是指所有形式的征税，包括但不限于公司税、所得税、增值税、一般销售税、印花税、土地印花税、财产税、特许经营税、国民保险税、美国联邦医疗保险税、关税以及任何其他形式的征税（无论实际名称为何）。

逃税和协助逃税既非法，又不道德。根据英国 2017 年《刑事金融法》，逃税还是一项公司刑事犯罪；我们运营所在的其他国家 / 地区可能也有类似的定罪规定。“国际逃税”是指在海外逃税，前提是所在国家将此行为定义为犯罪；如果在英国实施，则构成刑事犯罪。与逃税一样，其中的欺诈要素意味着必须存在故意行为或出于不诚实意图的不作为。

这些税务犯罪在本文中统称为“逃税罪”。Hunting 对涉及逃税罪实施严格的零容忍政策。严禁员工或商业伙伴代表我们参与此类活动。逃税是一种欺诈行为（见第 4.9 节），是指故意歪曲或隐瞒信息以减少纳税义务，包括但不限于：

- 少报收入
- 虚报扣除额或费用
- 将资产或资金隐匿于海外
- 伪造记录

4.7. 逃税 (续)

所有员工在所有税务相关事务中均应诚信、诚实且透明地行事，不得参与或协助任何旨在误导或欺诈税务机关的行为。逃税风险包括但不限于：第三方 (1) 要求以现金支付，拒绝签署正式的佣金或费用协议，或拒绝提供所收款项的发票或收据；(2) 要求将款项支付至与其居住或开展业务所在地不同的国家或地域；或 (3) 要求我们将发票开具给不同于服务对象的其他实体。员工和商业伙伴不得促成、协助、鼓励或帮助任何第三方 (包括其他商业伙伴或政府官员) 实施或试图实施逃税。

这包括蓄意行为和故意对可疑行为视而不见 (例如，尽管怀疑可能发生逃税，但不对此采取任何行动)。

协助逃税包括：

- 创建或使用虚假文件
- 协助将收入错误分类
- 通过结构性交易安排隐藏纳税义务

员工：

- (1) 不得参与任何形式的逃税罪；
- (2) 不得协助、教唆、建议或促成逃税罪的实施；
- (3) 必须及时举报任何第三方为协助欺诈性逃税或任何涉疑似诈性逃税而提出的任何请求或要求；
- (4) 不得威胁或报复拒绝逃税或实施举报的其他个人。

即使高管层对这些行为不知情，Hunting 也可能被严格追究责任。若犯下逃税罪，处罚可能包括无限额罚款、声誉受损和不允许承接公共事业项目。各业务单位必须建立并执行有效的合规程序和控制措施，以防止违反所有税法 (包括逃税罪)，并在必要时与集团税务部门联络。

您的责任

为我们工作、代表我们或受我们控制的所有人都 有责任阻止、侦测和举报违法税法的行为 (包括逃税罪)。

如果不确定某项请求或活动是否违反税法或构成逃税罪，员工应在采取任何进一步行动之前联系集团税务部门寻求建议。如果任何员工获知或怀疑任何可能构成逃税罪的行为，则必须立即向高级经理、集团税务部门或通过公司的“大胆发声”渠道举报。我们将彻底调查所有举报并采取适当行动，包括在必要时与有关当局合作。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

4.8. 洗钱

洗钱是一个通用术语，指将欺诈或贿赂等犯罪活动所得转化为看似来源合法的资产。通常而言，洗钱涉及掩盖“脏”钱的来源，将之通过财务系统、企业或海外账户进行转移，以支持犯罪活动或恐怖主义。洗钱属于非法行为，我们不得与任何我们怀疑可能牵涉非法活动的人员开展业务。洗钱是一个普遍存在的问题，涉及许多合法活动；我们有责任识别并举报任何可疑活动，包括：

- 不透明的复杂交易，我们无法核实其中各方或财产 / 现金的来源。例如，客户或供应商要求通过不相关的第三方汇款或付款。
- 通过中介进行的交易，特别是处理财务交易的第三方支付服务提供商。
- 准备支付异常高价的新客户。
- 涉及高风险国家 / 地区或离岸避税天堂的交易。
- 使用陌生银行的交易。
- 不寻常的请求——例如，请求以若干笔小额 (在某些国家往往低于外汇审查门槛，并被转移到海外) 汇款，或者通过现金等不太可追溯的方式付款。
- 现金交易。

您的责任

如有任何问题或在涉及大额现金交易时，应始终咨询高级经理或通过 Hunting 的“大胆发声”渠道提出疑虑。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

4.9. 欺诈

英国有一项“未能防止欺诈”的公司犯罪，即员工、代理、子公司或其他“关联人员” (为 Hunting 或代表 Hunting 提供服务的任何人) 为公司利益实施欺诈，而公司没有合理的防欺诈程序，则公司可能承担刑事责任。

侦测或预防欺诈的主要方式是实施强有力的内部控制系统。其他欺诈预防措施包括对潜在员工进行彻底的背景调查、对潜在商业伙伴开展尽职调查、提供欺诈认知培训、在财务报告方面实行职责分离、通过加密和访问控制保护敏感信息，并随时了解新出现的欺诈趋势和技术。

Hunting 绝不容忍业务单位、员工或商业伙伴的任何欺诈行为。所有员工都有责任确保自己在所有业务往来中以最大的诚信和诚实行事。

您的责任

如果您怀疑发生任何欺诈活动或 Hunting 被欺诈，请向高级经理或通过 Hunting 的“大胆发声”渠道立即举报。

所有员工都有责任与集团的总部财务部门沟通，以确保遵守所有相关的当地法律和法规。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

05

我们的社区

- 5.1. Hunting及其社区
- 5.2. 慈善捐赠
- 5.3. 政治捐献

5.1. Hunting及其社区

集团鼓励员工和业务单位在适当时参与当地社区。我们努力成为每个所在社区值得信赖的成员，确保不断改进为当地社区的贡献方式并建立持久的关系。

我们谨慎管理业务活动的社会影响，并与当地社区合作，减轻我们活动的负面影响。我们在收到任何反馈后会做出负责任的回应。

我们尊重所有文化和习俗，并鼓励所有员工尊重与其打交道的任何人。员工在工作场所对特定文化发表的任何负面或贬损言论都将受到调查，并可能导致纪律处分。

您的责任

如果认为当地社区未被尊重或某个人对社区的行为不符合本《守则》，员工应立即进行举报。

如需更多信息，请查阅：我们的政策



5.2. 慈善捐赠

“慈善捐赠”是指给予慈善或非营利组织的任何有价值物品，或免费给予慈善机构、非营利组织或任何社区发展支出的赞助。

Hunting 持续参与并支持我们经营所在的当地社区，鼓励每个业务单位制定自己的社区参与计划，以与当地惯例及 Hunting 的企业价值观保持一致。我们鼓励对当地社区进行赞助或慈善捐赠，但须获得 Hunting PLC 董事会或高管委员会成员的批准。

作为我们半年和全年道德报告的一部分，我们希望将所有慈善捐赠上报至公司秘书处。为检查捐赠或赞助的合法性，我们将持续审查并监督这些活动，并在必要时予以质询。

尽管我们鼓励向慈善事业和支持慈善事业的倡议捐赠，但我们希望确保这些捐赠用于正当目的，而非直接或间接引诱商业伙伴。

您的责任

如果认为任何捐赠不正当或未遵循本《守则》，员工应进行举报。

如需更多信息，请查阅：我们的政策



5.3. 政治捐献

“政治捐献”是指给予政治团体的任何有价值物品，或免费给予政治团体的赞助。

Hunting 不进行政治捐献。员工有权私下进行个人政治捐献并参与合法的政治活动；但其需要声明其个人观点和行为只代表其本人，并不代表 Hunting。

员工不得使用 Hunting 资源直接或间接帮助资助政治活动、政党或政治候选人。不得以慈善捐款的名义将 Hunting 资金用于政治捐献，也不得用于支持政治行动委员会。

您的责任

如果认为自己的个人政治行为（例如寻求公职或地方议会的职位）会与 Hunting 产生冲突，员工必须提前与直属经理沟通。

如需更多信息，请查阅：我们的政策

