

一统豪蓓特业务行为规范（14 条）

（2023 年 9 月 28 日）

本“行为规范”未详尽描述可能出现的各种情况，而是提供一个框架作为权衡各项事宜的参考。

1.遵守法律和规章制度

豪蓓特及其员工须遵守法律，无论何时不得违反所有适用的法律法规。另外，员工须遵守某特定场合所适用的内部规定。这些内部规定为公司特别制定，可能超出法律要求而更严格。

2.利益冲突

利益冲突出现在员工个人利益或第三方利益与豪蓓特利益相竞争的时候。在此情形下，员工可能难以完全以豪蓓特的最大利益为重。员工应该尽可能避免利益冲突。如果出现利益冲突、或者面临可能涉及或导致利益冲突的情况，员工应向其直接上级和（或）人力资源部、或者法律部或法规遵守部门报告，以寻求公正透明的解决方案。

3.外部董事职位及其它外部活动

在豪蓓特之外，不得从事任何妨碍员工履行其对豪蓓特责任的活动、或有风险损害豪蓓特声誉的活动、或者以任何方式与豪蓓特利益存在冲突的活动。如对能否参与某项活动心存疑虑，员工可咨询人力资源部或者法律部或法规遵守部门。

以下任职和活动仅在获得执行委员会的事先批准时才被视为认可：

- 董事
- 管理人
- 雇员
- 合伙人
- 顾问

如果与豪蓓特利益或员工职责有可能冲突，该任职或活动将不被批准。出任上市公司的董事需获得首席执行官和（如果本人是执行委员会成员）董事长的事先批准。除非经公司要求担任某职位或从事某活动，员工从事外部活动或在外部任职的风险和成本由他们自己承担，并且仅能利用其业余时间。

4.家庭及亲属

员工的直系亲属和伴侣只有具备相应资质、业绩、技能和经验时才可被聘为雇员或顾问，而且员工与其亲属或伴侣不得有直接或间接汇报关系。

这些公平录用原则适用于工作的各个方面，包括薪资福利、晋升、调动，这也适用于相关员工在加入公司之后关系发展的情况。在与其它候选者同样适合的情况下，对于实习机会、培训、假期短工和类似的短期任务，可以考虑优先提供给豪蓓特员工的子女。

5.公司的机会

员工不应与公司竞争，也不得利用工作过程中发现的业务机会谋取个人利益，除非公司明确表示放弃利用该机会。如果员工要利用可能有利于公司的业务机会，应告知其直接上级，由直接上级得到管理层关于公司是否利用该机会的决定。即使公司决定不利用该机会，员工也只有在保证不会造成对公司运营直接或间接竞争的情况下，方可以自己的名义利用该机会。

6.内幕交易

豪蓓特禁止在得知尚未公布的可能影响股价的信息时买卖豪蓓特股份或证券。否则不仅会处以纪律性处分，而且可被追究刑事责任。如果员工不了解豪蓓特的内幕交易规则如何解释或应用，应咨询法律或法规遵守部门。

7.反垄断和公平交易

豪蓓特能够在当今的业务环境中存活下来，并且将完全遵守所有适用的反垄断法规、竞争法规和公平交易法规。因此，员工须时刻遵守以下规定：—商业政策和价格应独立制定，绝不可正式或非正式地与竞争公司或其他非关联方协同制定，无论是以直接的或间接的方式；—不得在豪蓓特与竞争公司间分配客户、区域或产品市场，而应一直保持公平竞争；—公平对待客户和供应商。

所有员工，特别是市场、销售、采购或定期接触竞争公司的人员，有责任熟悉适用的竞争法规。如果不了解该法规，应联系法律部门得到建议或培训。

8.机密信息

机密信息包括所有不公开或尚未公布的信息。它包括商业秘密、业务计划、市场和服务计划、消费者调研结果、工程和制造方案、产品配方、设计、数据库、文档记录、薪资信息、员工与电话号码和其它不公开的财务数据或其它数据。

豪蓓特的持续成功取决于其机密信息的使用并向第三方保密。除非法律要求或者得到管理层授权，员工不得透露或纵容透露机密信息。在聘用关系结束后仍须履行该义务。另 机密信息 产品市场，而应一直保持公平竞争；—公平对待客户和供应商。所有员工，特别是市场、销售、采购或定期接触竞争公司的人员，有责任熟悉适用的竞争法规。如果不了解该法规，应联系法律部门得到建议或培训。员工必须谨慎存储和发送机密信息，尽一切努力避免无意间泄密。豪蓓特尊重第三方，保护其机密信息的类似权益。如第三方（如：合伙人、供应商或客户）与豪蓓特分享机密信息，应视同豪蓓特自己的机密信息谨慎处理。以此精神为指引，员工也应当保护其从以前工作关系中得到的机密信息。

9. 欺诈、公司资产的保护、 会计

涉及豪蓓特或第三方的财物、资产或财务报告和会计时，员工任何时候不得参与

欺诈或其它不诚实行为。否则不仅会处以纪律性处分，而且可被追究刑事责任。

豪蓓特的财务记录是公司管理业务及对不同利益相关方履行义务的基础。因此，所有财记录必须准确并符合豪蓓特的会计标准。

员工应保护并且合理有效地使用豪蓓特财物，所有员工应尽力保护公司财物不被丢失、损害、滥用、偷盗、欺诈、挪用和破坏。这些义务针对有形资产和无形资产，包括商标、技术诀窍、机密或专有信息以及资讯系统。

在适用法律允许的范围内，公司保留监控和检查员工如何使用公司资产的权利，包括检查公司网络终端上存储的所有电子邮件、数据和文档。

10.贿赂和腐败

无论何时员工都不得直接或者通过中间人提供或承诺任何个人的或不当的财务或其它利益，以此获得或保持来自第三方的业务或其它利益，无论第三方是官方还是私人。员工也不得接受任何类似利益，作为惠顾第三方的回报。另外，员工须避免参与可导致或者招致有上述做法嫌疑的活动和行为。

员工应当了解，以提供不当利益的方式影响接受者的决定——即使他/她不是政府官员——也可能不仅导致纪律性处分，而且可以追究刑事责任。不当利益可能包括对接受者有价值的任何东西，包括给其工作机会或给其关系紧密方的咨询合同。

员工应当了解，许多司法制度下的选举法都禁止企业向政党或候选人提供政治性捐献。任何上述捐献及对上述政策的任何偏离必须由首席执行官和董事长批准。

11.礼物、宴请和款待

员工不得因接受恩惠而被影响，也不得施以恩惠而试图不正当地影响他人。员工只可以提供或接受合理的宴请和合乎时宜的象征性的礼物。如果可能产生不恰当地影响相应业务关系的印象，则不应接受或提供礼物、宴请或娱乐。

当根据上述原则对情况做出判断时，员工应咨询其所在市场适用的政策。如果没有此类政策，他们应该遵循最为严格的本地实践，以避免即使只是表面看来不当的行为出现。如果员工心存疑虑，可寻求其直接上级或法律或法规遵守部门的指导。

所有员工不得提供或从第三方接受任何以下形式的礼物，无论其价值如何：

- 金钱
- 贷款
- 回扣
- 类似金钱利益

收受现金或相当于现金超过 200 元人民币就是疑似受贿。

12.歧视和骚扰

我们尊重每个员工的个人尊严、隐私和个人权利，并承诺维持其工作场所无歧视和骚扰。因此，员工不得歧视出身、国籍、宗教、种族、性别、年龄或性取向，也不得参与基于上述任何方面或任何原因的言语或身体骚扰。

若员工感觉其工作场所并未符合以上原则，我们鼓励员工向人力资源部报告。

13.未遵守本规范的情况

我们完全遵守本规范的所有规定、并在需要时寻求直接上级或人力资源部或法律部或法规遵守部门的指导是每个员工的责任。

“做正确的事情”，保持最高标准的正直是每个员工自己的责任，是不可委任旁人的责任。

如心存疑虑，员工应永远遵循本规范概述中所陈述的基本原则。

未遵守本规范的行为可能导致纪律处分，包括解雇的可能性，或者在适当的情形下导致法律诉讼或刑事惩罚。

14.报告非法或违规行为

员工应向直接上级或人力资源部、法律部或 法规遵守部门的合适人员报告任何被认为不 适合本规范、甚至非法的行为或做法。如有 必要，视所报告事宜的性质，可直接向更高 级别报告，包括集团首席执行官和/或首席法规遵守官。

如有必要，投诉可在保密的基础上或通过员工热线进行。

所有投诉应得到恰当的调查。豪蓓特禁止打击 报复任何出于诚信原则进行的员工投诉，同时 也保护被投诉人员的权益。

一统豪蓓特公司董事会

2023 年 9 月 28 日