



道德及企业行为准则

首席执行官提供的信息

合隆有限公司（“我们”、“我们的”或“本公司”）致力于按照道德和法律以及广泛认可的公平、正直和可持续性发展的准则开展业务。我们的成功取决于我们从员工、客户、供应商和利益相关者那里获得的信任和信心。我们的信誉取决于我们遵守承诺并表现出诚实、正直和责任感。

合隆员工应始终以道德和专业的方式行事。本道德及企业行为准则适用于所有高级职员、董事和雇员，无论其身在哪里。我们对违反道德的行为实行零容忍政策，绝不容忍任何不道德的行为。

我们请您仔细阅读本准则，并贯彻本准则的精神。

谨上

Erik O. Ryd, 董事长兼创始人。

员工健康与福利

机会均等

在合隆，我们根据资历、才能和成就等业务原因做出雇佣决定，我们还努力构建多元化的员工队伍。我们不因种族、肤色、宗教、年龄、出身、性别、怀孕、婚姻状况、残疾、医疗状况、性取向或性别认同而加以歧视。

无骚扰工作场所

合隆对任何形式的虐待或骚扰，无论是言语、身体还是视觉上的虐待或骚扰，均实行零容忍政策。不容忍基于性别、种族或民族特色、性取向或宗教的贬损言论或骚扰。

工作场所的健康和安全

合隆致力于为所有员工提供安全的工作场所。不容忍暴力、威胁和恐吓行为。禁止在合隆场所使用危险和有害物质。不得在合隆场所饮酒或服用违禁药物（正式庆祝活动中可提供含酒精饮品的除外）。

员工和访客必须认真遵守合隆的安全说明和程序。事故或伤害须立即报告给合隆的人才及文化经理或监督经理。

严禁在合隆场所吸烟。

工作与生活的平衡

合隆认识到，在工作场所保持工作与生活的平衡会带来切实的好处。在适当情况下，员工提出的安排兼职或弹性工作时间及工作分担计划的请求将予考虑。

但是，员工不得滥用这一点——在正常工作时间内旷工、迟到和因任何原因未能获得下班许可，以及不遵守工作时间表是不可接受的。

员工个人资料

合隆认为员工的联系方式和工作经历等属于个人资料，具有保密性。

员工个人资料仅用于收集目的，并仅在必要时保留。所有员工均可通过向人才及文化经理发出书面通知来访问其个人资料，并可要求更正或删除，但仅限于适用的数据隐私法所允许的范围。

员工劳动法律和法规

员工将至少获得适用法律（包括加班费法律）规定的最低工资、福利以及雇佣条款和条件。合隆将遵守所有适用的国际、国家和地方雇佣、劳工、健康和安全管理法律以及所有社会保险指南。合隆将确保其雇佣行为符合其业务所在国制定的法律，并确保其符合有关最低年龄和童工的法律和法规。合隆不会使用强迫劳动、监狱劳动或契约劳动，包括债务奴工。

供应商和客户

与供应商的关系

合隆与供应商公平诚实地进行交易。这意味着我们与供应商的关系基于价格、质量、服务和声誉。采购协议应记录在案，并明确规定拟提供的服务或货物、收入依据和付款时间，以及适用的费率或费用。付款金额须与所提供的服务或货物相称。

与客户的关系

我们业务的成功取决于我们培养持久客户关系的能力。合隆致力于公平、诚实、诚信地与客户进行交易。在与客户进行交易时，应牢记以下具体准则：（i）据我们所知，我们向客户提供的信息应是最新、准确和真实的信息；（ii）员工不应故意向客户虚报信息；（iii）客户招待不应超过合理和习惯的商业惯例。员工不应为客户的购买决策提供诱因或奖励。与商业客户有关折扣、信贷、回扣和其他价格调整的承诺或安排必须及时传达给我们的销售和财务管理人员。

销售和营销

合隆通过表现并保持最高的诚实和正直标准，与客户建立长期关系。合隆的所有营销都是诚实和准确的。我们不会故意误导或谎称其产品或竞争对手的产品。

客户信息

合隆保护客户敏感、个人或机密的信息，如同保护我们自己的信息一样谨慎。只有需要了解这些信息的个人才能访问这些信息。这些信息仅在必要时保留，客户可在通知合隆后访问其信息。这些信息可根据适用的数据隐私法予以修改和删除。

与合隆合作

反贿赂

在合隆，我们不容忍任何贿赂或腐败行为。我们不会给予或收受贿赂、回扣或其他非法款项。

在与合隆开展业务时，严禁进行以下活动（此列表并非详尽无遗）：

- 支付或接受可能影响或损害独立商业判断的金钱、礼物、款待、贷款或其他好处，包括“红包”。
- 支付或接受折扣或“回扣”，以为合隆或从合隆获得业务。
- 向政府官员或监管机构行贿，以获得有利裁决。

违反本条规定的个人将被终止雇佣关系、终止合同，并可能面临刑事指控。

回扣通常包括为获得或奖励与政府合同有关的优惠待遇而给予或接受的任何有价值的东西。在许多国家，收受回扣属于犯罪行为。回扣可包括为不正当地获得或奖励与采购订单的授予或管理、合同或资金的管理有关的优惠待遇而直接或间接给予或接受的费用、金钱、信贷、礼物、酬金、有价值的东西或任何形式的补偿。

对于分包合同，回扣可以采取授予合同延期、从供应商名单中删除竞争对手或放弃合同期限的形式。收受回扣属于违法行为，被严格禁止。

最高行为准则

业务合作伙伴可期望我们在遵守适用法律及其精神的同时，以最高的可靠性、工作质量和服务质量标准专业地开展业务。

所有业务记录和沟通都应清晰、真实和准确，没有最终会对合隆造成伤害或难堪的虚假、误导性或夸大的陈述。

授权签署人

并非所有合隆员工都有权签署将约束公司履行某些义务的文件。业务合作伙伴必须运用良好的判断力来确定员工是否为特定交易的授权签署人。一般员工无权签署任何约束公司履行某些义务的文件。

款待

在员工进行与工作相关的活动过程中提供或接受款待必须始终具有合法的商业目的，不得损害受款待者的商业判断、公正性或忠诚度。员工在提供款待时必须保持良好的判断力；客观地说，该款待不应该是铺张浪费的、不寻常的或奢侈的。“合理”一词可能因情况和所涉及的级别和/或公司职位而异。任何关于什么是合理的问题都应直接向公司管理人员提出。如果另一方的特定政策禁止款待，则不得提供此类款待。在报销过程中，应对款待费用的适当性进行例行审查，并由财务部进行后续审查。

合隆资产

合隆资产

合隆的专有信息、商业秘密和知识产权（“合隆资产”）必须以与保护所有其他重要公司资产相同的方式得到保护。

合隆员工和代表人有责任在处理合隆资产时保持合理的注意和谨慎。

必须避免无意中的不当披露行为。访问合隆资产的权限应仅授予需要了解信息以履行其工作职责的人员。

知识产权

合隆通过对恶意申请或可能的侵权行为进行抗辩，投入巨资保护其知识产权组合。

为确保合隆不会失去其对知识产权的权利和权益，如果要求的话，以合隆提供的格式发出的知识产权通知，必须与合隆许可或注册的版权、专利权或商标权一起出现。

计算机系统的使用

合隆提供的IT设备、IT系统、电子邮件、互联网和电话（“计算机系统”）均为合隆财产，只能用于合隆的业务目的。午餐时间允许个人使用计算机系统。计算机系统不得用于任何非法、传递性露骨内容、侮辱、冒犯或其他未经授权的目的。

不允许在计算机系统进行未经授权的下载、禁用或超载计算机系统、绕过计算机系统访问未经授权的信息。

为确保没有人滥用计算机系统，合隆可在未事先通知的情况下监控计算机系统传输、接收、创建或存储的通信、文件和信息。

记录保留和知识保留

公司记录归合隆所有。代表合隆行事的员工和承包商必须遵守记录管理和合同管理规则，以确保合隆掌握所有专有技术。

准确完整的会计记录

合隆将保持适当的内部会计控制，以确保始终完整准确地记录其财务记录。

严禁操纵或干扰财务记录的正确记录。

必须报告与合隆资源有关的任何未经授权或不适当的交易或会计核算。

业务合作伙伴的资产

业务合作伙伴可预期其资产将受到与合隆拥有的资产相同的保护。

与合隆竞争

竞争信息

合隆禁止使用其竞争对手提供的任何非法或不道德的信息。严禁盗用或诱使他人盗用商业秘密或机密信息。

反竞争行为

合隆致力于参与道德、公平和激烈的竞争。禁止员工做出任何减少、限制或扭曲市场竞争的行为。

由于该地区的法律因国家而异，应采用的一般准则是合隆不得按以下方式开展业务或参与安排：

与竞争对手：

- 确定销售到消费市场的产品的价格、折扣或产量

将区域或客户细分给某些个人或实体，但不包括被动销售权

- 通过掠夺性定价将竞争对手赶出市场（例如，以很低的价格出售以将竞争对手挤出市场）。

其他：

- 与客户确定转售价格（建议的转售价格不被视为反竞争）。

合隆将做出独立的定价和营销决策，不会与竞争对手不当合作或协调其活动。合隆不会提供或索取与买卖商品或服务有关的不当款项或佣金。

贿赂和回扣

贿赂是指某人向政府官员给予、提供或承诺提供任何有价值的东西，意图不正当地影响公务行为。贿赂属于违法行为，被严格禁止。

回扣通常包括为获得或奖励与政府合同有

关的优惠待遇而给予或接受的任何有价值的东西。在许多国家，收受回扣属于犯罪行为。回扣可包括为不正当地获得或奖励与采购订单的授予或管理、合同或资金的管理有关的优惠待遇而直接或间接给予或接受的费用、金钱、信贷、礼物、佣金、有价值的东西或任何形式的补偿。对于分包合同，回扣可以采取授予合同延期、从供应商名单中删除竞争对手或放弃合同期限的形式。收受回扣属于违法行为，被严格禁止。

良好的企业公民

童工和强迫劳动

合隆致力于废除一切形式的童工或强迫劳动，合隆本身不会使用童工或强迫劳工开展业务。

环境

与自然互动是海洋和游艺车旅行的重要组成部分，我们希望我们的客户知道，我们与他们一样重视自然界的美丽和平衡。这就是我们致力于实现可持续发展的未来，并与具有类似社会责任感的其他组织合作的原因。

对监管机构、审计和调查的回应

合隆向公众、审计师和监管机构提供公平、准确和及时的信息。为了确保沟通的一致性，媒体、调查人员或监管机构的非常规请求必须直接提交给法务部。我们不会因调查或其他合法要求而隐瞒、更改或销毁记录。

法律法规

无论合隆在何处经营，我们合隆的目标均是按照所有适用的刑事或民事法律法规及其精神开展业务。所感受到的不为“客户利益”或“完成交易”而依法行事的压力，不能成为违法的借口。

利益冲突

商业决策必须根据其优点做出，不得出于个人考虑或关系而做出。

在合隆，我们的员工和代表人不会将自己置于看起来或被解释为与合隆利益相冲突的位置。

如果发生利益冲突，请向其经理或合隆的道德委员会成员披露该事件。

可能出现利益冲突的情况（此列表并非详尽无遗）：

- 提供或接受超过名义价值的礼物和款待。
- 员工或其配偶或该员工的直系亲属的家属在安排中享有直接或间接经济利益。
- 员工或代表人在办公时间内为其他雇主工作或进行个人活动。
- 员工不得为任何与我们开展业务或寻求开展业务或与我们竞争的企业工作，也不得收取此类企业的服务报酬。
- 员工需要批准付款、报告与其有关系的亲属、配偶或其他人的雇佣、晋升或薪酬相关决定或者行使与此类雇佣、晋升或薪酬相关决定有关的权力。关系并不仅限于同居、浪漫依恋、法律依赖、商业伙伴关系或涉及经济利益的交易关系等情况。
- 从通过使用合隆财产、信息或职位发现的机会中获得的个人收益。

作为公司利益冲突认证过程的一部分，需要每位员工进行披露。但是，一旦冲突情况变得明显，员工应立即向其主管或法务部披露任何产生或似乎产生利益冲突的情况。员工必须获得法务部的书面许可，才能从事本准则禁止的业务、经济利益或活动。

未经公司同意，存在潜在或实际利益冲突的员工必须退出决策过程。未能妥善解决潜在或实际利益冲突，将导致作出适当的纪律处分，包括终止雇佣关系。

询问和关注

决定行为是否违法或不道德

本道德及企业行为准则仅概述了关键政策和程序，并非旨在作为一本全面的规则手册或处理所有可能的情况。如果员工面临本准则中未提及的艰难业务决策，应提出以下问题：

- 其是否诚实公平？
- 其是否符合合隆的最佳利益？
- 其是否有助于创造一个让合隆长期成功的工作环境？
- 其是否合法？
- 如果报纸头版刊登了这些行动的报道，员工是否感到舒服？

如果这些问题的答案是否定的，该员工不应该做出该决策。如果该员工不确定或怀疑所提出的决策是否符合合隆的道德标准，该员工应该寻求人才及文化经理或法务部的帮助。

然而，如果监督经理对行为是否违法或不道德感到担忧，其应与合隆的道德委员会成员一起审查该情况。合隆的道德委员会成员将努力解决此事。

如果合隆的道德委员会成员对行为是否违法或不道德感到担忧，其应与首席法务官和至少 1 名合隆道德委员会的其他成员一起审查该情况。

所有关于道德及企业行为准则的问题均应严格保密。任何员工都不会因提出任何询问或担忧而受到歧视。

我们不会授权或允许对真诚举报任何实际或涉嫌违反我们的道德及企业行为准则、公司政策或法律的行为的员工进行任何形式的报复。

但是，不允许故意提交虚假举报。

免费热线

如果您发现任何涉嫌或实际违反道德及企业行为准则、公司政策或程序、适用法律或公司财务诚信的问题，应立即拨打热线电话举报（请参阅举报政策）。

未遵守行为准则

如果发现任何行为违法或不道德，合隆道德委员会可采取以下措施：

1. 与违规者进行讨论；
2. 如果违规者是员工，则采取纪律处分；
3. 终止雇佣或合同；和/或
4. 通知有关当局。

首席执行官须批准因发现的违法或不道德行为而采取纪律处分、终止雇佣或合同或通知有关当局的决定。

疑问和澄清

如果您对本准则有任何疑问，请与我们的合规团队联系：

compliance@hoplun.com。

(v01/2023)