

# 行为 守则

2024



# 目录

<b>04</b>	<b>前言</b> 范畴 原则与价值观
<b>05</b>	<b>负责任的雇主</b> 健康与安全 骚扰 包容与公平的工作环境 个人数据
<b>07</b>	<b>商业道德</b> 商业机密 贪污贿赂 利益冲突 公平竞争 洗黑钱及恐怖分子资金筹集 人权
<b>10</b>	<b>环境保护</b>
<b>11</b>	<b>落实行为守则</b> 员工的个人责任 违反行为守则

亲爱的同事们:



劳力士竭力追求超卓品质、创新精神和卓越表现, 这些基本价值推动我们屡创佳绩, 并奠定品牌名声。纵观品牌历史, 各项原则一直世代相传, 昔日未有明文规定, 如今则列载于行为守则之中。

可持续发展是公司的重要议题, 故此有必要在本文件中正式确立品牌的承诺, 详述自成立以来公司秉持的价值观、道德及内部标准。

本行为守则是全球可持续发展策略的一部分。这为劳力士、公司员工及外部同事建立框架, 共同承诺遵守道德标准, 以及负责任的商业行为。

本守则以品牌核心价值为基础, 提倡健康的工作环境 with 具诚信的商业活动, 并禀承一贯的行事方式。

本守则分发予并适用于瑞士以及所有海外分公司, 让集团上下一同承诺遵从相关规则。

诚邀大家细阅本守则并与他人分享, 我们各人也有责任遵守并传承这些原则。

感谢您的支持, 让我们向同一目标迈进。

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, representing the name Jean-Frédéric Dufour.

尚-弗雷德里克·杜佛

Jean-Frédéric Dufour

行政总裁

Rolex SA

## 前言

经久耐用, 历久弥新。劳力士的哲学建基于卓越创新的价值观, 以及可持续发展的概念。这亦是严格道德框架的一环, 本行为守则会阐述当中的重要原则。本守则是劳力士及其管治机构落实可持续发展模式的一大要素。这与品牌负责的商业行为模式相辅相成。本守则主要取材自《世界人权宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《经济合作暨发展组织关于跨国企业负责任商业行为的指引》(OECD Guidelines for Multinational Enterprises for Responsible Business Conduct) 及《联合国可持续发展目标》(United Nations Sustainable Development Goals)。本守则亦配合内部相关规则与《可持续发展章程》, 正式确立品牌合作伙伴在此领域的承诺。

### 行为守则范畴

本行为守则正式确立劳力士及其内部和外部员工的承诺, 以负责任的态度开展公司业务。本守则分发予并适用于瑞士以及海外的所有集团公司, 并符合适用法律。

各员工需承诺遵守相关守则。

### 基本原则与价值观

本行为守则列载的原则构建出劳力士运作的道德架构。这些原则提倡健康且具启发性的工作环境、企业管理的诚信, 以及环境保护。

劳力士员工也是品牌大使。员工的一切行为都必须遵循行为守则,并符合公司的基本价值观:

- 卓越: 以最严谨的态度和力求完美的精神工作。
- 优质: 将此精神应用于产品及日常各项活动。
- 创新: 研发新技术与创新解决方案。
- 可持续: 改变公司的价值链,提升可持续性和责任感。
- 软技能: 以尊重和真诚的态度合作。

## 负责任的雇主

### 缔造健康、互相尊重且有益身心的工作环境

提升工作环境的健康状况、安全和福祉

员工福祉包括:

- 营造有利于各员工个人发展的环境和工作条件。
- 弹性上班时间。
- 识别风险。
- 预防职业意外和疾病。
- 预防身体和社会心理风险,例如是违反个人诚信(包括心理或性骚扰)。
- 关心并支持遇上个人难关的员工。
- 提高意识并推出培训措施。

劳力士秉承核心价值，缔造健康、安全且相互尊重的工作环境，提升各员工的身心 and 情绪健康。为此，劳力士运用不同政策、计划和资源，以助员工取得工作成果，并力臻至善。

#### 遏止骚扰

不论性质或方式，骚扰涵盖任何企图动摇、贬低、孤立或排斥一人或多人的态度。在这方面，骚扰是指蓄意敌对的行为，无论有关人士之间的等级关系为何。

本公司绝不容忍任何形式的骚扰，并已采取措施提高员工意识，同时制定有关预期行为的明确指引（详见相关内部规则），以预防此类情况发生。骚扰行为会引致纪律处分，而在多个国家更会遭受刑事起诉。

#### 营造包容和公平的工作环境

包容和公平的环境取决于平等机会和待遇，且务必致力消除任何形式的歧视，包括性别、宗教、种族、年龄、性取向、任何形式的残疾或受法律保护的任何其他特征。

劳力士深明多元经验、观点和人才是公司的宝贵资产。因此，员工可享公司的公平待遇，不存在任何歧视情况。各员工皆可从工作环境中受益，尽展一己潜能，并在个人和专业领域上充分作出贡献，与公司一同取得成功。

### 保护个人数据

保护个人数据需要严格的安全协定与信息查阅政策,以确保相关人士有权查阅、修改或删除个人数据。品牌仅按特定用途收集、处理并使用所需的个人数据。

通过落实专门程序,劳力士承诺保护所有相关人士的个人数据,并根据有关法规收集并处理数据。

## 商业道德

### 以真诚、负责任且透明的方式行事

#### 保护商业机密

不论以口头、书面或任何其他方式,传送有关科学、技术、商业、财务或其他性质的任何有形或无形信息,员工均需负上责任。

劳力士采用各项技术及组织措施,以确保业务保密。这亦包括禁止发布和分享内部专业内容,特别是社交媒体。员工承诺在社交媒体与个人网站上遵守品牌的行为守则,并确保公司声誉不受影响。谨慎行事有助保护公司持份者的专业技术、商业机密和诚信。

### 拒绝贿赂行为

贪污贿赂乃犯罪行为,一般会受业务所在国家/地区适用的刑法制裁。其中,《瑞士刑法》禁止瑞士或外国公职人员贪污、私人受贿及输送利益。这包括向员工提供、承诺或直接或间接给予利益或礼物,以致他们在履行职务时,违反相关职责或自行决定有所行动或拒绝行动。一般而言,这是指有意影响某人行动或不作行动,以换取利益。

就此,劳力士禁止任何类型的贿赂行为。人人皆有责任确保自己不会行贿或受贿。劳力士诚邀员工积极分享并坚守此项负责任的原则。劳力士对贪污贿赂采取零容忍政策。贿赂行径与劳力士的商业道德背道而驰,如为换取影响力而提供任何类型的利益,会导致个人决定有欠中立。劳力士设有反贪政策,公司员工不得索取礼物或利益。如员工获赠礼物,必须确保属于主动提供的惯常礼物,且不得超过适用内部规定订明的金额。

### 防止利益冲突

利益冲突是指存在的个人关系,有可能导致员工作出损害公司利益的选择。这种情况尤其可能在挑选潜在业务伙伴或员工时发生。为保障员工与公司的利益,劳力士特别注重利益冲突的管理。公司确保市场诚信和良性竞争。这表示劳力士员工所作的决定,皆不受个人利益的影响。因此,决策过程会按客观和透明的标准进行。



### 促进公平竞争

不当行为包括滥用市场主导地位, 串谋进行反竞争行为 (如合谋定价、市场分配、生产或销售配额), 企业之间串通限制竞争的其他形式, 以及导致市场过度集中、出现误导性广告、倾销、国家补贴及与侵害知识产权的交易。

劳力士竭力防止商业行为出现利益冲突, 同样地, 公司尽一切努力与同行及合作伙伴保持良好关系和信任, 以确保竞争公平、自由且不偏不倚, 并遵守适用法律。

### 打击洗黑钱及恐怖分子资金筹集

洗黑钱是指通过投资合法活动, 掩盖以犯罪/非法方式所得资金的任何交易。打击恐怖分子资金筹集旨在断绝相关活动所需的资金。

劳力士落实组织措施, 根据有关法规预防并识别有关洗黑钱及恐怖分子资金筹集的风险。公司冀望员工在这方面尤其警惕。

### 支持人权

人权涵盖多个领域,包括强迫劳动、人口贩卖、虐待、不公、一切形式的歧视和骚扰、侵犯集会和结社自由,以及剥削正当工作条件的权利(特别是在健康与安全方面)。

劳力士因应业务活动的性质,遵循负责任的采购政策,确保公司活动符合人权。就此,员工需在整個供应链中保持警惕。

## 环境保护

竭力保护天然资源并把  
可持续发展置于活动核心

在追求卓越的过程中,劳力士每天也致力于提升环境绩效。就此,环境保护成为公司的关注焦点。

劳力士以负责任的态度开展业务,从而保护大自然。这包括持续改善流程,减少业务对环境造成的影响。

劳力士希望各人意识到这项承诺的重要性,并通过个人行为和商业决定作出贡献。

劳力士腕表匠心精制,持久耐用,可进行保养,与佩戴者终生相伴。

此外,公司尽力控制能源消耗并保护在业务活动中使用的天然资源。

劳力士推出各种绩效指标,藉以监测碳足迹、废物、空气品质、化学物质、水资源、移动性及生物多样性。

公司亦采取行动,尽可能减少污染物排放,并遵循严格的可追溯性标准。

从供应到生产再到零售,劳力士在整个价值链的不同领域,与员工通力合作。

## 落实行为守则

### 员工的个人责任

在个人层面上, 员工必须尊重及遵守本守则内的原则。

各员工也有责任或义务, 向其直属经理、人力资源部或通过rolex.com的网上预警系统, 通报任何违反行为守则的情况。

### 违反行为守则

如有违反行为守则的情况, 劳力士会根据内部规定及适用法例, 采取适当行动, 并按违规严重程度加以惩处。

版本	日期	修订
1	2024年3月	初版行为守则。
2	2024年4月	“员工的个人责任” 部分提及劳力士预警系统。