

行為 守則

2024



ROLEX

目錄

- 04** **前言**
 - 範疇
 - 原則與價值觀

- 05** **負責任的僱主**
 - 健康與安全
 - 騷擾
 - 包容與公平的工作環境
 - 個人資料

- 07** **商業道德**
 - 商業機密
 - 貪污賄賂
 - 利益衝突
 - 公平競爭
 - 洗黑錢及恐怖分子資金籌集
 - 人權

- 10** **環境保護**

- 11** **落實行為守則**
 - 員工的個人責任
 - 違反行為守則

各位同事：



勞力士竭力追求頂尖品質、創新精神和卓越表現，這些基本價值推動我們屢創佳績，並奠定品牌名聲。縱觀品牌歷史，各項原則一直世代相傳，昔日未有明文規定，如今則列載於行為守則之中。

永續發展是公司的重要議題，故此有必要在本文件中正式確立品牌的承諾，詳述自成立以來公司秉持的價值觀、道德及內部標準。

本行為守則是全球永續發展策略的一部分。這為勞力士、公司員工及外部同事建立框架，共同承諾遵守道德標準，以及負責任的商業行為。

本守則以品牌核心價值為基礎，提倡健康的工作環境與具誠信的商業活動，並秉承一貫的行事方式。

本守則分發予並適用於瑞士以及所有海外分公司，讓集團上下一同承諾遵從相關規則。

誠邀大家細閱本守則並與他人分享，我們各人也有責任遵守並傳承這些原則。

感謝您的支持，讓我們向同一目標邁進。

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

尚-費德歷·杜福

Jean-Frédéric Dufour

行政總裁

Rolex SA

前言

經久耐用，歷久彌新。勞力士的哲學建基於卓越創新的價值觀，以及永續發展的概念。這亦是嚴格道德框架的一環，本行為守則會闡述當中的重要原則。本守則是勞力士及其管治機構落實永續發展模式的一大要素。這與品牌負責任的商業行為模式相輔相成。本守則主要取材自《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《經濟合作暨發展組織關於跨國企業負責任商業行為的指引》(OECD Guidelines for Multinational Enterprises for Responsible Business Conduct) 及《聯合國可持續發展目標》(United Nations Sustainable Development Goals)。本守則亦配合內部相關規則與《永續發展章程》，正式確立品牌合作夥伴在此領域的承諾。

行為守則行為守則範疇

本行為守則正式確立勞力士及其內部和外部員工的承諾，以負責任的態度開展公司業務。本守則分發予並適用於瑞士以及海外的所有集團公司，並符合適用法律。

各員工需承諾遵守相關守則。

基本原則與價值觀

本行為守則列載的原則構建出勞力士運作的道德架構。這些原則提倡健康且具啟發性的工作環境、企業管理的誠信，以及環境保護。

勞力士員工也是品牌大使。員工的一切行為都必須遵循行為守則，並符合公司的基本價值觀：

- 卓越：以最嚴謹的態度和力求完美的精神工作。
- 優質：將此精神應用於產品及日常各項活動。
- 創新：研發新技術與創新解決方案。
- 永續：改變公司的價值鏈，提升永續性和責任感。
- 軟技能：以尊重和真誠的態度合作。

負責任的僱主

締造健康、互相尊重且有益身心的工作環境

提升工作環境的健康狀況、安全和福祉

員工福祉包括：

- 營造有利於各員工個人發展的環境和工作條件。
- 彈性上班時間。
- 識別風險。
- 預防職業意外和疾病。
- 預防身體和社會心理風險，例如是違反個人誠信（包括心理或性騷擾）。
- 關心並支援遇上個人難關的員工。
- 提高意識並推出培訓措施。

勞力士秉承核心價值，締造健康、安全且相互尊重的工作環境，提升各員工的身心 and 情緒健康。為此，勞力士運用不同政策、計劃和資源，以助員工取得工作成果，並力臻至善。

遏止騷擾

不論性質或方式，騷擾涵蓋任何企圖動搖、貶低、孤立或排斥一人或多人的態度。在這方面，騷擾是指蓄意敵對的行為，無論有關人士之間的等級關係為何。

本公司絕不容忍任何形式的騷擾，並已採取措施提高員工意識，同時制定有關預期行為的明確指引（詳見相關內部規則），以預防此類情況發生。騷擾行為會引致紀律處分，而在多個國家更會遭受刑事起訴。

營造包容和公平的工作環境

包容和公平的環境取決於平等機會和待遇，且務必致力消除任何形式的歧視，包括性別、宗教、民族、年齡、性取向、任何形式的殘疾或受法律保護的任何其他特徵。

勞力士深明多元經驗、觀點和人才是公司的寶貴資產。因此，員工可享公司的公平待遇，不存在任何歧視情況。各員工皆可從工作環境中受益，盡展一己潛能，並在個人和專業領域上充分作出貢獻，與公司一同取得成功。

保護個人資料

保護個人資料需要嚴格的安全協定與資訊查閱政策，以確保相關人士有權查閱、修改或刪除個人資料。品牌僅按特定用途收集、處理並使用所需的個人資料。

通過落實專門程序，勞力士承諾保護所有相關人士的個人資料，並根據有關法規收集並處理資料。

商業道德

以真誠、負責任且透明的方式行事

保護商業機密

不論以口頭、書面或任何其他方式，傳送有關科學、技術、商業、財務或其他性質的任何有形或無形資訊，員工均需負上責任。

勞力士採用各項技術及組織措施，以確保業務保密。這亦包括禁止發布和分享內部專業內容，特別是社交媒體。員工承諾在社交媒體與個人網站上遵守品牌的行為規守，並確保公司聲譽不受影響。謹慎行事有助保護公司持份者的專業技術、商業機密和誠信。

拒絕賄賂行為

貪污賄賂乃犯罪行為，一般會受業務所在國家/地區適用的刑法制裁。其中，《瑞士刑法》禁止瑞士或外國公職人員貪污、私人受賄及輸送利益。這包括向員工提供、承諾或直接或間接給予利益或禮物，以致他們在履行職務時，違反相關職責或自行決定有所行動或拒絕行動。一般而言，這是指有意影響某人行動或不作行動，以換取利益。

就此，勞力士禁止任何類型的賄賂行為。人人皆有責任確保自己不會行賄或受賄。勞力士誠邀員工積極分享並堅守此項負責任的原則。勞力士對貪污賄賂採取零容忍政策。賄賂行徑與勞力士的商業道德背道而馳，如為換取影響力而提供任何類型的利益，會導致個人決定有欠中立。

勞力士設有反貪政策，公司員工不得索取禮物或利益。如員工獲贈禮物，必須確保屬於主動提供的慣常禮物，且不得超過適用內部規定訂明的金額。

防止利益衝突

利益衝突是指存在的個人關係，有可能導致員工作出損害公司利益的選擇。這種情況尤其可能在挑選潛在業務夥伴或員工時發生。為保障員工與公司的利益，勞力士特別注重利益衝突的管理。公司確保市場誠信和良性競爭。這表示勞力士員工所作的決定，皆不受個人利益的影響。因此，決策過程會按客觀和透明的標準進行。

促進公平競爭

不當行為包括濫用市場主導地位，串謀進行反競爭行為（如合謀定價、市場分配、生產或銷售配額），企業之間串通限制競爭的其他形式，以及導致市場過度集中、出現誤導性廣告、傾銷、國家補貼及侵害知識產權的交易。

勞力士竭力防止商業行為出現利益衝突，同樣地，公司盡一切努力與同行及合作夥伴保持良好關係和信任，以確保競爭公平、自由且不偏不倚，並遵守適用法律。

打擊洗黑錢及恐怖分子資金籌集

洗黑錢是指透過投資合法活動，掩蓋以犯罪/非法方式所得資金的任何交易。打擊恐怖分子資金籌集旨在斷絕相關活動所需的資金。

勞力士落實組織措施，根據有關法規預防並識別有關洗黑錢及恐怖分子資金籌集的風險。公司冀望員工在這方面尤其警惕。

支持人權

人權涵蓋多個領域，包括強迫勞動、人口販賣、虐待、不公、一切形式的歧視和騷擾、侵犯集會和結社自由，以及剝削正當工作條件的權利（特別是在健康與安全方面）。

勞力士因應業務活動的性質，遵循負責任的採購政策，確保公司活動符合人權。就此，員工需在整個供應鏈中保持警惕。

環境保護

竭力保護天然資源並把 永續發展置於活動核心

在追求卓越的過程中，勞力士每天也致力提升環境績效。就此，環境保護成為公司的關注焦點。

勞力士以負責任的態度開展業務，從而保護大自然。這包括持續改善流程，減少業務對環境造成的影響。

勞力士希望各人意識到這項承諾的重要性，並透過個人行為和商業決定作出貢獻。

勞力士腕錶匠心精製，持久耐用，可與佩戴者終生相伴。此外，公司盡力控制能源消耗並保護在業務活動中使用的天然資源。勞力士推出各種績效指標，藉以監測碳足跡、廢物、空氣品質、化學物質、水資源、移動性及生物多樣性。

公司亦採取行動，盡可能減少污染物排放，並遵循嚴格的可追溯性標準。從供應到生產再到零售，勞力士在整個價值鏈的不同領域，與員工通力合作。

落實行為守則

員工的個人責任

在個人層面上，員工必須尊重及遵守本守則內的原則。

各員工也有責任或義務，向其直屬經理、人力資源部或透過rolex.com的網上預警系統，通報任何違反行為守則的情況。

違反行為守則

如有違反行為守則的情況，勞力士會根據內部規定及適用法例，採取適當行動，並按違規嚴重程度加以懲處。

版本	日期	修訂
1	2024年3月	初版行為守則。
2	2024年4月	「員工的個人責任」 部分提及勞力士預警系統。