



中國海外發展有限公司

企業行為守則

第一章 目的

秉持成為「四好公司」的可持續發展戰略，中國海外發展有限公司（「中國海外發展」或「公司」，其員工為「中海員工」）致力通過打造誠信、創新、務實、求精的團隊，為廣大利益相關方創造價值。

本守則旨在為公司全體員工提供指導，闡明作為中國海外發展成員應當遵守之道德標準及行事原則。本守則以訂立總體原則為首要目的。若本守則內涵蓋的若干內容涉及其他公司內部管理辦法，則以兩者當中更詳細的規定為準。

第二章 適用範圍

本守則適用於中國海外發展業務所在地之全體員工，範圍涵蓋公司旗下之附屬、地區及項目公司員工（包括借調員工），以及在合營、聯營公司中代表中國海外發展的代表，職級涵蓋董事、管理層及其他僱員（「中海員工」），及與中海發展有往來的第三方。

第三章 行為規範

在遵循業務所在地一切適用的法律及法規之基礎上，中海員工應熟知和遵守以下行為規範，對內對外展現行端守正、誠信務實的專業行為，維護不同利益相關方之權益。

第一條 反貪腐 在業務開展過程中，中海員工及其配偶、直系親屬嚴禁貪污受賄。中海員工需遵照規定處理和申報有關佣金、回扣、酬金、招待及饋贈之事宜，不得以任何名義或形式索取或者收受業務關聯單位的疏通費用、捐款及贊助等利益。中海員工須謹慎處理與公司業務有關的交際應酬，主動謝絕施工單位、材料供應商或投標單位的宴請、娛樂和帶有旅遊性質的考察活動。

第二條 利益衝突 公司在新員工招聘時，如應聘者與現職中海員工存在親屬關係，原則上不予錄用。中海員工亦不得利用職務影響力，在業務關聯單位安排親屬接受服務或獲取其他利益。中海員工不得兼任未經批准的受薪工作，以及不得進行存在利益衝突的投資活動。

第三條 維護公平競爭 公司致力遵守適用的競爭法及反壟斷法，從制度上禁止干預公平競爭的行為。投標決策過程需要符合公司管理制度，任何中海員工不得自行授意個別單位中標，亦不得越權對他人正常履行職責進行阻撓、施壓或誤導。



第四條 公平營銷 從事銷售活動之中海員工須遵循公司內部管理辦法，包括從認購、收取訂金到簽訂合同等不同銷售流程工作守則。對內中海員工應採用公司統一的表單和系統記錄銷售狀態，對外與客戶簽訂之文件採用公司規定之標準模板，並確保廣告、銷售案場公示及投訴渠道等公開信息嚴格按當地要求披露，維護客戶權益。

第五條 內幕資料 以一切媒質形式保存於公司的信息，均為公司的內部資料，中海員工只能出於職務的正當理由將之應用於公司的經營與管理，並應遵守與保密責任及知識產權相關規章制度，禁止利用機密資料或內幕資料謀取私利或為他人謀取利益。如非得到公司授權，中海員工經接受外部邀請進行演講、交流和授課過程中不得涉及公司重要內部資訊。

第六條 網絡安全 公司確保漏洞掃描、風險評估、數據庫維護、帳號管理及專項審計等核查工作定期持續進行，中海員工亦有責任遵循公司對密碼、帳號、網絡使用等相關管理規定，為信息安全把關。建立資訊安全事件回應機制，明確事件級別與上報流程、規範，並定期組織演練。建設安全運營平臺，日常通過部署掃描器和外購掃描服務，常態化對資訊系統進行安全掃描。聘請國家權威機構對資訊系統進行遠程和現場測評。在供應商准入和專案實施等過程中，明確供應商資訊安全管理能力、合同安全保障條款、數據存儲與傳輸規定等要求，並將相關要求作為日常重點檢查內容。

第七條 數據保護與隱私 中海員工應尊重及致力維護其他員工、客戶及業務關聯單位等利益相關方之個人隱私安全。中海員工須遵循公司有關保存、使用、處理和銷毀客戶資料的管理指引和保密要求，包括對紙質及電子資料採取適當保管措施，及按既定流程存取使用資料，防止數據遭到未經授權訪問、公開披露、使用、修改、損壞或丟失。在採集端，依據國家法律相關要求，在客戶充分知情的前提下，按照最小化原則採集客戶資訊；在數據存儲和使用上，按“知所必須，最小授權”原則管控系統用戶及用戶所能訪問的對公客戶資訊內容。通過內部審計監督檢查，及時發現在網路安全、數據安全及客戶資訊安全等方面存在的不足，持續督促落實整改。

第八條 知識產權保障 中海員工應尊重及維護公司和他人的知識產權，包括商標、專利、工業設計、研究成果、發明創造及其他當地法律界定之合法權益。中海員工須遵循公司知識產權相關制度流程，在設計、研發、採購及其他業務活動中防範侵權情況，並加強內部及合作方對保障知識產權的意識。

第九條 環境、健康和 safety 公司關注工作環境及旗下項目的環境、健康與安全事宜，致力保障中海員工、業務關聯單位、客戶及社區民眾之長遠健康與福祉。負責管理公司辦公室環境，或中海旗下開發及運營項目之中海團隊，應採取行動識別工作或項目地點之環境、健康和 safety 影響，並採取相應預防、控制和消滅措施，包括為中海員工及



其它在公司所擁有或管理的處所中工作之人士（例如承包商或分包商的建築工人及物業管理公司人員）提供適當指引或培訓。

第十條 反歧視、平等機會與多元化 不論彼此性別、年齡、家庭情況、殘疾、種族、宗教信仰或其他法律法規下釐定的因素，中海員工須對同事、客戶及業務關聯單位人士做到相互尊重。公司絕不容忍中海員工因上述因素而對任何人士作出歧視、騷擾或其他違反法律的行徑。公司提倡以機制提供保障，在制度及工作崗位前人人享有平等機會，保護中海員工或求職者不會於招聘、僱用、培訓、升職、薪酬或任何其他僱傭條款或條件上因上述因素而遭受歧視或不公平對待。公司亦相信人才多樣性與企業發展關係密不可分，致力延攬多元人才，建立並且持續監察各項員工多元化指標，並努力為不同性別、來自不同地區、文化或專業背景的中海員工打造共融和諧的工作環境。

第十一條 僱傭及勞工權益 公司實施的人力資源相關政策與措施支援「聯合國全球契約組織」之基本原則和倡議，包括對勞工標準的維護與尊重。公司禁止及致力消除各種形式的強制性勞動及童工，並保障中海員工的結社自由。相關中海員工應在僱傭、招聘等人力資源過程，乃至招標及與其他業務關聯單位合作期間，對勞工標準的遵守進行監督把關。

第十二條 舉報及申訴 如發現違反本準則的行徑，中海員工有責任主動向上級或集團監察審計部匯報。而若任何單位和個人收到針對中海員工違反國家法紀、本準則及其他公司制度的行為的舉報，必須按上述方式直接匯報。中海員工不得以其他任何形式對舉報信息進行擴散，以對調查資料嚴格保密，控制公司內部的知悉範圍，保障調查獨立性及舉報人權益。

第四章 監察、舉報與溝通

本政策適用於中國海外發展的所有雇員（包括借調員工）、高級人員及董事以及其供應商、承辦商、代理人及與公司有往來的第三方。中海員工違反本守則的行為都將被視為失職行為，可能導致包括解除勞動關係在內的處置措施。如該行為同時違反國家法律的規定，中海員工將承擔相應的法律責任。本守則難以界定所有違反上述營運原則的行為。在遇到本守則以外的情境並難以做出判斷時，中海員工有責任事先與其上司或人力資源部溝通。

公司向所有利益相關方開放來信、電郵、來電、來訪等舉報渠道。若發現中海員工懷疑違反本守則，任何人士可參考本政策提供的聯絡資料，向監察審計部舉報。視乎舉報個案性質，監察審計部將協調或轉介相關部門跟進調查。公司對調查資料嚴格保密，控制公司內部的知悉範圍，以保障調查獨立性及舉報人權益。舉報人可以進行匿名舉報。公司致力確保在本政策下，出於善意的舉報人獲公平對待，且採取恰當的措施，保



護善意舉報人免受不公平解雇、迫害、報復等。任何有關人士對善意舉報人的不利舉措，屬於違反本政策之行為，中國海外發展保留對其追究責任的權利。

公司期望業務關聯單位與公司自身所遵循的企業行為標準與價值一致。公司另外設有其他供不同外部利益相關方的準則和指引，中海員工有責任將相關文件向有關單位發放並加以溝通宣導，致力與合作夥伴建立目標一致、互利共贏的合作基礎。

第五章 查詢及聯絡資料

如對本準則有任何疑問，中海員工或其他外部利益相關方可聯繫人力資源部。如欲舉報懷疑違規個案，請與監察審計部聯繫（電話：0755-8282 6679（舉報熱線為 7 天 24 小時運作）、電郵：jbcohl@cohl.com、地址：深圳市南山區粵海創業路 1688 號中國海外大廈 21 層）。

第六章 公司相關政策

有關本準則內提及之原則，中海員工應同時參考以下公司內部規章制度，以瞭解更詳細指引與要求：

- 《中國海外發展有限公司人員任用管理辦法》
- 《廉潔協議書》
- 《中海地產集團保密管理辦法》
- 《中國海外發展有限公司銷售管理辦法》
- 《中國海外發展有限公司信息安全管理辦法》
- 《客戶信息安全管理指引》
- 《紀檢監察案件處置工作辦法（試行）》
- 《反腐敗政策》

更新：2023 年 12 月