

## 跳蛙商业行为及职业道德准则

(中国)

## 介绍

在跳蛙，我们致力于保持最高水准的商业行为和职业道德。本跳蛙商业行为及职业道德准则适用于跳蛙的每一名员工、高级职员和董事（包括我们附属公司的员工、专员和董事）。本准则中对员工的指称应包括高级职员和董事（如适用）。

我们将结合定期业绩评估审查跳蛙每一名员工遵守本准则的情况。不容许任何违反本准则的行为。任何违反本准则规范的行为均将给予纪律处分，根据违反规范的性质及员工的既往表现，处分方式有警告或批评，并包括终止雇用，并且在适当情况下，可提起民事法律诉讼或提交刑事诉讼。

您应随时就可能违反本准则的任何行为提出疑问、表达疑虑或澄清灰色区域。如您有疑问或疑虑，可联系：

谁？	联系方式
合规委员会	姓名及联系方式在公司内部网刊载
您的上级	
就准则获取不具名澄清说明或者提交匿名报告	就违反本准则提交匿名保密报告的程序在公司内部网刊载

本准则第 15 条详细规定了您可获得的合规资源。此外，您亦应警惕他人可能违反本准则的情况，并汇报可疑的违规行为，而无需担心任何形式的报复，详见第 15 条。

## 1. 行为端正、合乎道德标准

跳蛙的政策是通过端正、合乎道德标准的业务行为推崇高标准的廉正行为。跳蛙的尊严和声誉取决于每一名员工诚实、公平和公正的工作。不妥协的个人廉正是我们公司诚信的基础。

## 2. 遵守法律

在字面形式及精神实质上遵守法律是本准则的基础。我们的成功取决于每一名员工在法律规章范围内行事，并且与地方、国家以及国际机构合作。我们希望员工理解适用于他们所属的经营部门和职责范围的法律和法规的规定。我们并不要求您对这些法律、法规和规章的每一细节均了如指掌，我们希望您能够确定何时应向他人寻求建议。如您在遵守法律方面有任何疑问，您有必要随时向您的上级、法务部或合规委员会寻求答案。

我们不允许无视法律的行为。违反中国和外国法律、法规和规章可使个人及跳蛙面临民事和/或刑事处罚。您应知悉，可依据适用法律对您的行为和记录（包括电子邮件）进行内部和外部审查，并且在政府调查或民事诉讼中成为第三方要求告知的对象。知悉并遵守我们的法律和道德义务对每一个人均有益处。

## 3. 利益冲突

我们尊重我们员工办理私人事务和投资的权利，我们无意侵犯其私生活。但是，员工应避免与跳蛙发生利益冲突。当员工的个人利益以任何方式干涉到（或者仅仅是表面上干涉到）跳蛙的整体利益时，则发生利益冲突。有冲突的个人利益可因期待目前的或将来的个人收益而造成，或者因需满足先前或同期的个人义务所导致。再者，当员工的活动或利益使其难以客观地、有效率地履行工作时，也会造成利益冲突的局面。我们希望员工不为与跳蛙的最佳利益产生冲突的影响力所左右，并且远离那些可能令跳蛙失去在业务往来中不可或缺的其员工

忠诚度的影响力。即使只是利益冲突的表面迹象而非实际存在，也会造成不利影响，应予以避免。是否存在或是否将出现利益冲突可能并不明晰。除非如下文所述获专门批准，否则严禁出现利益冲突的情况。

假如您在可能的冲突方面有任何疑问，或者您获悉某一已经存在的或可能发生的冲突，并且您不是跳蛙的高级职员，则应同您的上级或合规委员会讨论该问题（见第 15 条规定）。

非经合规委员会批准并向合规委员会提交对有关活动的描述，上级不得作出利益冲突是否成立的判定。如该上级自身涉入潜在的或实际发生的冲突，您应与合规委员会直接商讨。首席执行官和首席财务官应向董事会的审查委员会寻求判定。评定潜在的利益冲突可考虑的因素包括，但不限于：

- 是否影响员工的工作业绩或职责；
- 员工是否有获得保密信息的机会；
- 是否影响组织内部其他员工的工作业绩或职责；
- 是否对我们的业务产生任何潜在的不利或有利影响；
- 是否对我们与客户、供应商或其他服务供应商之间的关系产生任何潜在的不利或有利影响；
- 是否会加强或支持一家竞争者的地位；
- 将为员工带来的经济利益或其他利益（直接的或间接的利益）如何；
- 将为我们的某一客户、供应商或其他服务供应商带来的经济利益或其他利益（直接的或间接的利益）如何；及
- 从旁观者角度来看该行为的不当程度如何。

视实际情况，跳蛙向员工或其家庭成员提供贷款或向其

提供债务担保需予以特别关注，其可能会构成对该等贷款或担保受益人的不当个人获利。法律明文禁止提供某些性质的贷款，此外，一些适用法律规定向员工提供贷款和担保须经我们的董事会批准。因此，跳蛙提供的所有贷款和担保均须经董事会事先批准。

#### 4. 公司机会

对于因您在公司所担任的职位或因使用公司财产或信息而使您获得的跳蛙机会或您因此发现的跳蛙机会，除非经您的上级、合规委员会或董事会的审查委员会批准（见第 3 条），否则您不得从该等机会谋取私利。即使是您自行获得的机会，但如该机会与我们现有的或拟议中的业务系列有关联，该机会仍值得推敲。对某一与公司的业务系列有直接关联的投资或外部业务机会的大规模参与须经事先批准。不得利用您在公司的职权、公司财产或信息谋取不当私利，在您受雇公司期间，您亦不得以任何方式与公司竞争。

#### 5. 公司帐簿、记录、文件及帐目的维护；财务的真实完整性；公众报告

公司记录及公开披露的真实完整性取决于证明公司帐簿条目的那些信息的有效性、准确性及完整性。因此应准确、忠实地进行公司及业务记录。不论其与财务业绩还是测试结果相关，均应禁止进行不正确的或误导性的记录。公司记录为管理公司业务的依据，并且对于履行公司对客户、供应商、债权人、员工以及与公司有业务往来的其他方的义务至关重要。因而，公司帐簿、记录和帐目能以合理详尽的程度准确并公平地反映公司资产、负债、收入、成本和支出以及与资产和负债相关的所有交易和变动，是十分重要的。公司规定：

- 不得将任何故意隐瞒或掩盖交易性质或公司任何负债性质的条目载入公司帐簿或记录，亦不得就任何重大交易故意作出错误分类而列入帐簿或财务期限；

- 交易须有适当文件证明；
- 该等交易的文件须准确反映销售及其他商业交易的条款，并且所有该等文件均在公司帐簿和记录中准确反映；
- 员工遵守公司内部控制系统；及
- 不得就任何目的作为任何未记录资金或帐外资金保留任何现金或其他资产。

公司亦依据财务记录制作向公司管理层、股东和债权人以及政府机构提交的报告。需特别指出的是，公司系依据财务记录和其他经营记录和公司记录而制作公司向美国证券监督委员会（“证监会”）备案的定期和当期报告。证券法规定，这些报告须作出全面、公允、准确、及时、易于理解的信息披露，并公正地反映公司财务状况和经营业绩。员工为制订或确认上述报告而收集、提供或分析信息或者以其他任何方式进行与之相关事宜时，应尽力确保公司所作的财务信息披露准确且不会导致误解。确保公司报告包括有关跳蛙的所有信息，而这些信息对于股东和潜在的投资人评估公司业务和财务方面的可靠性和风险，以及公司会计和披露的质量和真实完整性而言，是至关重要的。此外：

- 员工不得采取任何可能造成公司财务记录或财务披露不符合公认的会计原则、证监会规章制度以及其他适用法律、法规和规定的任何行动，亦不得批准该等行动；
- 所有员工均应与跳蛙财务组、法务部以及公司的独立注册会计师和律师全面合作，坦诚地答复他们提出的问题，并向他们提供完整、准确的信息以确保公司帐簿和记录以及公司在证监会备案的报告完整无误；及
- 员工不得蓄意在证监会备案的任何公司报告中作出（或者促使或鼓励任何其他他人作出）任何虚假或误导性陈述，亦不得故意遗漏（或者促使或鼓励任何

其他人遗漏)使公司报告所作的披露在所有重大方面均准确无误而所需的信息。

如获知任何偏离这些规范的行为,除非适用法律禁止,否则任何员工均有责任立即将其所知向上级、合规委员会或第 15 条所述其他合规资源之一报告。

## 6. 保密

公司最重要的资产之一是公司的保密信息。作为跳蛙员工,您可能获知有关跳蛙的保密信息和专有信息,您也可能在信息向公众发布之前就获得该信息。收到或有机会获得保密信息的员工应注意保密。保密信息可包括商业秘密、发明、掩膜作品、概念、工序、公式、源代码和目标代码、数据、程序、其他含著作权的作品、技术诀窍、改进、发现、开发、设计和工艺以及有关研发计划、新产品、培训、营销和销售的信息、商业计划、预算、未公布的财务报表、许可、价格和成本、供应商和客户以及有关跳蛙其他雇员的技能和报酬的信息。该等信息可能受专利、商标、著作权和商业秘密方面的法律保护。

此外,在公司与其他公司和组织业务往来中,您可能有机会在其他公司的保密信息尚未公开可得前便获得该等保密信息。您须以要求您对待我们保密和专有信息的方式对待该等信息。您甚至有些时候还须就公司在另一家公司拥有权益或参与该公司的事实予以保密。您也须将您从先前雇主收到或获取的信息予以保密。您不得使用属于先前雇主的保密信息,亦不得将之带入跳蛙的经营场所。

希望您就保密和专有信息予以保密,直至该等信息通过经批准的渠道(通常经信息发布会、证监会备案、在公司外部网站张贴或者高层管理人员的正式信息传达)向公众发布。每一员工均有责任不向任何人披露其在受雇公司期间获得的有关公司或任何其他公司的保密和专有信息,直至该等信息通过经批准的渠道向公众发布。该

政策要求您不向公司外部人员甚至跳蛙的其他员工谈论保密或专有信息,除非该等同事有了解该信息以履行其职责的正当需要。未经授权使用或散布上述信息也可能违反法律,招致承担民事责任和或刑事处罚。

您也须注意,不要在不经意间披露保密信息。载有保密信息的材料,如备忘录、笔记本、电脑磁盘和便携式电脑应妥善保管。未经授权,不得在因特网上载或谈论有关公司业务、信息或前景。您也不应在任何“聊天室”谈论有关公司业务、信息或前景的信息,而不论您是否使用您的真实姓名或假名。在公共场合(如电梯、机场、餐馆)和跳蛙内部的半公共场合(如大厅或过道)谈论敏感信息亦应谨慎。跳蛙的所有电子邮件、语音信箱和其他的通信记录均视为保密,除非正当业务目的所需,否则不得向跳蛙外部发送或以其他方式散布。

除上述责任外,在您处理受公司公布的隐私政策所保护的信息(例如:我们的网站隐私政策)时,您还须完全遵照适用政策处理该等信息。

## 7. 内幕交易

除从事公司业务外,有机会接触保密信息或“内幕信息”的员工不得为股票交易之目的或任何其他目的而利用或与他人分享该等信息。该政策亦适用于家庭成员、重要他人、在员工家居住的其他人以及跳蛙的代理人和承包商。所有与跳蛙相关的非公开信息或与同公司有业务往来的公司相关的非公开信息均视为保密信息。除第 6 条规定的有关保密信息的政策外,员工应明白,利用非公开的重要信息进行证券买卖,包括向可能根据上述信息作出投资决定的人员“透露消息”,不仅违反职业道德,而且违法。员工依据公司《反对利用内幕消息交易的政策》(公司“内幕交易政策”)处理内部重要信息时,应表现出最大程度的审慎。该政策在公司内部网刊载。如您在内幕交易或公司内幕交易政策方面有任何疑问,请与公司法务部联络。该

## 8. 礼品及招待

业务礼品和招待旨在建立诚意和良好的工作关系，而非用于获得针对客户的不当优势或为便于从政府官员获得批准。只要不至奢华，作为商务惯例互请进餐或互相提供招待（如比赛、剧院或高尔夫球场入场券）属可接受的普通做法。此外，我们承认，在公司开展业务的一些国家，地方习俗可能要求交换超过象征性价值的礼品作为业务关系的一部分。非经合规委员会或董事会审查委员会明确允许，任何员工均不得提议、提供或接受礼品和招待，除非 (a) 符合商业惯例，(b) 仅具有象征性的或微不足道的货币价值，(c) 非现金，(d) 不会被理解为贿赂或回扣，(e) 非定期或经常性地提供或接受，及 (e) 不违反任何法律。

该原则适用于公司在世界各地的交易，包括这种做法被广泛视为“做生意的方法”的那些区域。对于可被合理认为会影响其履行职责时的判断力或行为的礼品或招待，员工不得接受。我们的客户、供应商以及广大公众应知晓，我们员工的判断力不供出售。公司亦希望员工确保所有代理人和承包商在为跳蛙或代表跳蛙工作时遵守上述标准。

根据某些法规（例如：美国海外反腐败法，这一法规禁止为获取或维持业务或优惠待遇之目的而直接或间接向政府官员提供任何有价值的物品，并且要求维持准确的帐簿，所有公司交易均应正确无误地记载于该帐簿），任何违反均属犯罪行为，可予以起诉并定罪。如您就任何拟议中的招待或礼品的适当性不甚明确，请与合规委员会商讨。

## 9. 保护及正确使用公司资产

所有员工均应保护公司资产并确保其得以有成效地使用。盗窃、草率和浪费均对公司的盈利能力有直接影响。公司财产，如办公用品、计算机设备、建筑和原型、艺术、音频及其他教育内容、产品应仅用于正当的

业务目的。尽管可允许偶然的私人使用，但是，您不得为任何个人目的使用公司名称、跳蛙拥有的或与之相关的任何品牌名称或商标。

除非适用法律禁止，否则应立即将任何不当使用或疑似不当使用公司资产的情况向上级或合规委员会成员报告。

## 10. 公平交易

我们致力于通过公平正当的方式赢得竞争。我们将通过我们产品和服务的出色性能，而不是采用不合乎职业道德的或非法的商业手段，获得相对于我们竞争对手的优势。即使是为了促进我们公司利益之目的，也不得通过不当手段从他人获取专有信息，不得占有不当获取的商业秘密信息，亦不得引诱其他公司当前或先前的员工不当披露保密信息。如您误获信息而该信息可能构成另一企业的商业秘密或其他保密信息，或您就拟议的信息获取的合法性有任何疑问，须向您的上级或合规委员会成员询问，详见第 15 条所述。

希望您公平对待公司的客户、供应商、员工以及您履行工作职责时接触的任何其他人员。员工不得用不公平的手段利用公司的客户、供应商、其他员工或您履行工作职责时接触的任何其他人员，该等不公平的手段包括操纵、隐瞒、滥用特许信息、虚假陈述事实或任何其他不公平交易的做法。多项州法律和联邦法律对不公平或欺骗性商业做法作出了规定。比如，依据联邦商业佣金法，从事欺骗性、不公平或违反职业道德的行为以及就销售活动作出虚假陈述均构成对联邦法律的违反。

参与采购物资、材料和服务的员工在采购产品和服务时应负有特别责任，仅依据正常商业考虑因素（如质量、成本、可得性、服务和信誉，而非可收到的特别恩惠）挑选供应商，从而遵守公平竞争原则。

## 11. 国际商法

希望我们的员工在其旅行、经营或公司以其他方式从事业务的所有国家均遵守适用法律，包括禁止贿赂、腐败的法律以及禁止同具体个人、公司或国家开展业务的法律。一些国家的某些法律并不予以执行或者违反该等法律不会遭致公共批评，但不允许将这一事实作为我们不遵守法律的理由。此外，我们希望员工遵守对美国公民和公司在美国境外开展业务具管辖权的美国法律、法规和规定。

对我们在美国境外开展的活动有管辖权的美国法律、法规和规定包括：

- 美国海外反腐败法。该法禁止为获取或维持业务或优惠待遇之目的而直接或间接向政府官员提供任何有价值的物品，并要求维持准确的帐簿（所有公司交易均正确无误地载入该帐簿）；
- 美国的禁运。限制或在某些情况下禁止公司、其下属公司及其员工与名单所列的某些其他国家（这些国家定期变更，包括，例如安哥拉（部分）、缅甸（部分）、古巴、伊朗、伊拉克、北朝鲜、苏丹和叙利亚）或与具体的公司或个人开展业务。
- 出口管制。限制到某些指定国家旅行，或者禁止或限制从美国向指定国家或禁止与其开展业务的人士或实体出口商品、服务和技术，或者原产美国的商品从第一目的地国家转口至上述指定国家、禁止与之开展业务的公司或实体；及
- 遵守反抵制规定。禁止美国公司采取任何行动，而该等行动的结果可促进或支持其他国家针对与美国友好的国家或任何美国人而促成或实施的限制性贸易做法或抵制。

如您关于一项活动是否受限制或被禁止有疑问，请在采取可受国际法管辖的任何行动（包括发出任何口头承诺）之前按第 15 条寻求支援。

## 12. 反垄断

反垄断法旨在通过保证正当竞争保护消费者。该法律所依据的前提是：有力竞争使公共利益获利，而竞争者之间的非法协议或串通舞弊则使其遭受损失。反垄断法一般禁止：

- 与竞争者达成的有损竞争或客户的正式或非正式协议，包括价格操控、分配消费者、区域或合同；
- 与转售商或分销商订立正式或非正式协议确立或操控其销售产品的价格；及
- 通过不当竞争行为获得或维持垄断或企图的垄断。

某些种类的信息（如定价、生产和库存）视为保密，不得与竞争者交流，而不论其为没有恶意的还是不经意的交流，也不论其所处情形是商业性的还是社交性的。同样重要的是，不能与其他客户分享有关公司任何客户的信息（包括销售业绩数据，如向零售店出售的数额以及零售商向客户销售的数额）。该等信息为保密信息，不应进行交流。

反垄断法就某些类型的违法情况处以严厉惩罚，包括刑事处罚和金额可达数百万美元的罚金和损害赔偿（在某些情况下可处以三倍的罚金和损害赔偿）。了解公司在其开展业务的各司法区域有关反垄断和反不正当竞争的法律规定可能有一定难度，如您就这些法律有任何疑问，须向您的上级或合规委员会成员寻求协助。

## 13. 环保合规

任何个人或公司以可能损害社会或环境的任何有害物质对环境造成污染的，适用法律可向其处以刑事责任。违反环保法律可招致经济处罚和监禁。我们希望员工遵守一切适用的环保法律。

## 14. 放弃和修订

针对主管、行政官员和总监所作的对本准则的任何放弃仅可由公司董事会审查委员会批准，并依据适用法律、法规和规章之规定向股东披露。

根据适用法律、法规和规章之规定，对本准则进行的任何修订均将向股东披露。

## 15. 合规规范及程序

### 合规资源

为协助实施本准则并解决与之相关的疑问和疑虑，跳蛙成立了一个合规委员会，作为公司员工可利用的一个资源。有关本准则的任何疑问或疑虑，您可向合规委员会的每一名成员提出。合规委员会成员的身份，包括其各自的联系方式，将在公司内部网页名为“合规委员会和职业道德热线信息”的链接下列载。除答复与可能违反本准则的事宜相关的疑问或疑虑外，合规委员会还负责：

- 就可能违反本准则的情况进行调查；
- 就准则的政策对新员工进行培训；
- 开办每年一次的培训课，以加强员工对本准则的熟悉程度；
- 每年向每一名员工发放本准则，并提醒每一名员工有责任阅读、理解并遵守本准则；
- 向董事会的审查委员会传达问题，适当时，向全体董事会传达问题；
- 经审查委员会适当批准，对本准则作必要的更新，以反映法律、跳蛙业务、公认最佳惯例方面的变化以及跳蛙经验，并向员工通知该等更新；及
- 以其他方式促进富有责任感和职业道德行为的氛围。

我们一贯鼓励您向合规委员会成员咨询，但是，与本准则相关的任何事宜，您最直接的资源往往可能是您的上级。他/她可能拥有您所需要的信息，或者能够将该问题转给另一适当资源。但有时候，您可能不太愿意向您的上级提出问题。在此情况下（或在任何时候），您可直

接与合规委员会讨论，而不必顾虑。

为鼓励员工就准则提出疑问，就特定情况寻求指导，或者汇报违反本准则的情况，公司制定了一定的程序以便以匿名和保密的方式传达上述事宜。该等程序在公司内部网刊载。如某一员工选择保持匿名，我们可能无法获得进一步调查该问题所需的任何其他详情。在本准则宗旨的范围内，不论您自报姓名还是匿名，您的书面、电话或电子邮件的通信均将在合理可行的情况下严格保密。

### 澄清疑问和疑虑；报告可能的违反行为

如您遇到某一情形或者正考虑某一行动，您不确切其是否恰当，请立即与您的上级或合规委员会讨论该事宜；即使是看似不当，也会带来重大损害，因而应予以避免。对于该等事宜，首席执行官和首席财务官应与董事会的审查委员会主席或其首席独立董事商讨。

在适用法律允许的范围内，您应报告您所知悉的他人对准则规范的疑似或者实际违反。希望您就您认为已经发生的违反准则的事件提供一份特别说明，包括您所知道的与涉案人员及违反事件相关的信息。不论您选择同您的上级还是合规委员会交谈，您均无需担心任何形式的报复。对于任何向您报复的员工，我们将立即采取纪律惩处措施，甚至可终止对其雇用。

上级应立即向合规委员会报告有关违反准则的任何投诉或观察结果。如您认为您的上级并未采取适当行动，您应直接与合规委员会联络。对于所有报告的、可能违反准则的行为，合规委员会将立即以具体情况所允许的保密程度进行调查。除非经合规委员会授权，否则您和您的上级均不得进行任何前期调查。希望您就调查工作予以合作。必要时，合规委员会将与法务部、人力资源部和/或董事会的审查委员会协商。我们将尽力采取公平的程序就违反准则的情况作出判定。

如调查结果显示可能发生了对准则的违反，我们将采取

我们认为在具体情况下适当的行动。如我们确定某一员工对该违反行为负有责任，其将受纪律处分，甚至可终止对其雇用，并且在适当情况下，向其提起民事诉讼或提交刑事诉讼。我们亦将采取适当措施，以避免今后出现违反准则的情形。