

践行诚信

行为准则

LUQOM
G R O U P

CONTENT

序	3
1. 我们的行为准则和核心价值观	4
1.1 我们的核心价值观	4
1.2 遵守主体	5
1.3 提出问题	5
1.4 监管责任	5
2. 职业行为	6
2.1 合规	6
2.2 相互尊重	6
2.3 当责	6
2.4 勇敢	6
2.5 道德领导	6
2.6 对客户和合作伙伴的承诺	6
2.7 其他管理职责	6
3. 我们的员工	7
3.1 对人权的承诺	7
3.2 公平待遇和多元化	7
3.3 健康、安全和安保	8
3.4 酒精和药物滥用	8
4. 利益冲突	8
4.1 在外受雇	8
4.2 家庭成员和密切的私人关系	8
5. LUQOM 信息通信系统	9
6. 隐私和数据保护	9
7. LUQOM 的知识产权	9
8. 礼品、款待和商务接待	9
8.1 赠送和接受礼品	9
8.2 反腐败和反贿赂法律	10
8.3 以我们自己希望被对待的方式对待商业伙伴	10
9. 公平竞争	10
10. 对外沟通/媒体关系	10
11. 环境责任	11
12. 行为准则的违规行为	11
12.1 报告问题并寻求指导	11
12.2 调查和解决问题	12
12.3 禁止报复	12
12.4 举报热线	12
版本	13

行为准则

践行诚信

LUQOM
G R O U P

序

亲爱的同事：

尊敬的客户：

尊敬的商业伙伴：

在 LUQOM 集团，我们始终关注做出正确的选择，并致力于创造一种合乎道德且可持续的文化。我们坚守同一个承诺，力求在一言一行中带来积极正面的影响。

《行为准则》包含了最重要的行为标准，它们不仅是法律义务，而且体现了道德方面的要求，其中包含的指导原则不仅能帮助我们正确地解决合规和道德问题，还能促进 LUQOM 大家庭的多元化。因此，在日常工作中，该准则能保护我们不做出错误的决定，也不会因为在有意或无意的情况下触犯法律。

我们相信，合乎道德且可持续的行为是我们成功的基石。《行为准则》是我们对同事、顾客、商业合作伙伴的承诺，我们将始终以支持的态度、合乎道德的和合法的准则行事，并坚守我们对利益相关方的承诺。我们绝不会损害公司的信誉和个人的诚信。

为了在企业文化中坚决执行《行为准则》标准，我们要求所有员工和管理者都需要参加我们定期提供的合规培训课程。

我们每一个人，尤其是 LUQOM 的管理层，都有责任把这种合规文化落到实处并作出行动。

谢谢。



Dr. Oliver Merz & Dr. Christian Korte

首席执行官，首席财务官 首席运营官

1. 我们的行为准则和核心价值观

通过将预期行为具体化，我们将《行为准则》牢牢建立在核心价值观之上。这能够推动我们的合规、道德和当责文化。

行为准则源于一个很简单的主张——我们始终诚信行事，依法行事。除了做正确的事情和保护 LUQOM 之外，诚信守法还能提高绩效，并反映在我们作为面向客户、商业伙伴和广大公众的企业的特质中，还能让我们吸引和留住顶尖人才。

《行为准则》中规定的行为标准可以通过特定主题的准则加以补充和完善，与本《行为准则》一样，我们每个人在为 LUQOM 开展业务时都必须遵守这些准则。

除了遵守本准则外，我们每个人无论在何处工作，都有责任了解和遵守适用法律。本准则只是起点，并未描述您在 LUQOM 工作时适用的所有法律、政策、程序或业务流程。请务必了解您所适用的规则。

如果公司经营所在国家或地区适用的法律、法规或标准与《行为准则》对同一主题的规定互不冲突，则要求更高的规定为准。如果《行为准则》中的任何规定与公司运营所在国家或地区的任何适用法律、法规或标准相冲突，并且会导致遵守《行为准则》不具备合法性，则应当遵守适用法律、法规或标准。在这种情况下，您应该通过电子邮件(compliance@luqom.com)将存在冲突的规定告知 LUQOM Holding GmbH 的法律与合规部。

如果您对适用于相关活动的法律有任何疑问，请联系当地联系人或您公司的合规代表寻求法律指导。

1.1 我们的核心价值观

在 LUQOM，四个历久弥坚的核心价值观彰显了我们的文化，也塑造了我们的特质。它们是我们采取行动和制定决策的基础。

LUQOM 的价值观包括：

顾客至上

我们的一切工作以公司内外的顾客为中心，以维护他们的福祉为己任。

主人翁精神和承诺

我们以保持热情、恪守承诺和坚持韧性来拓展业务。我们对自己的工作负责，并且始终全力以赴。

成长型思维

我们是富有创新精神的战略家，擅长化创意为机会，化机会为项目。我们以务实的态度应对挑战，追求日益精进。

可持续性

我们怀着对下一代的愿景，以可持续方式行事。我们致力于提高人们的福祉。我们相互关心，相互支持。为了给环境带来积极影响，我们会竭尽全力并坚信可持续发展战略是带领我们走向长久成功的关键。

1.2 遵守主体

在 LUQOM, 《行为准则》(简称“准则”)是我们承诺以合法、合乎道德和诚信的方式开展业务的基石。

本准则适用于 Lampenwelt、QLF、Lampemesteren 和 LUQOM Asia 的所有员工(包括全职、兼职、替补或临时员工),以及作为 LUQOM 大家庭成员的所有 LUQOM 实体。

我们还希望为 LUQOM 工作的所有顾问和承包商在为 LUQOM 或其某个实体工作时遵守本准则。

我们所说的 LUQOM 实体是什么?

"LUQOM 实体"是指合并到 LUQOM 财务报表或由 LUQOM 以其他方式控制的所有实体。

1.3 提出问题

如果您对自己的责任或准则中的任何信息有任何疑问,请发送电子邮件至 compliance@luqom.com 咨询 LUQOM Holding GmbH 的法律与合规部或您公司的合规代表。

1.4 监管责任

LUQOM Holding GmbH 的法律与合规部负责更新和传达本准则中规定的标准。

如果您有与准则有关的任何建议,请将您的想法发送至 compliance@luqom.com。如果我们认为这些想法有助于实现 LUQOM 的企业文化目标,并且有利于企业内部以及企业与合作伙伴之间的互动,这些建议可能会被采纳。

2. 职业行为

我们按照职业行为的最高标准行事。

无论是工作、出差、线上交流，还是与同事或客户一起参加培训或社交活动，我们都是“LUQOM 大使”。我们的行为既代表我们自己，也代表 LUQOM。

良好的职业行为尤其重要，因为我们的个人行为会影响到同事、客户、社群，并最终影响公司的发展。

我们以身为 LUQOM 大使为荣，并依此行事。

2.1 合规

我们诚实行事，遵守法律、政策和《行为准则》，并始终做正确的事情。我们绝不参与不公平的商业行为或非法活动，如欺诈、盗窃、贿赂、内幕交易或骚扰。我们绝不会为了获取利润或个人利益而放弃我们的道德价值观。

2.2 相互尊重

我们以公平、体面和尊重的态度对待彼此。我们不仅重视个体差异，还会看重由此带来的创意和创新。

2.3 当责

我们信守承诺，兑现承诺，并为自己的决定负责。我们绝不会利用承包商、顾问或其他第三方实施任何非法或违反 LUQOM 政策的行为。

2.4 勇敢

我们上报我们认为违反政策、《行为准则》或法律的任何情况或行为。我们绝不会对直言不讳者进行报复。

2.5 道德领导

无论我们位于哪个职位/级别，我们都需要 LUQOM 的价值观和《行为准则》为我们提供指导。在制定决策时，我们会考虑决策对 LUQOM 声誉的影响。我们会避免个人利益与 LUQOM 的利益发生冲突。

2.6 对客户和合作伙伴的承诺

我们始终关注与我们有业务往来的客户和合作伙伴的需求。

2.7 其他管理职责

作为 LUQOM 的管理者，我们以身作则，致力于营造能够促进诚信并强化准则和配套政策的工作文化。

- 管理者将确保员工了解对他们的期望，并在出现问题时可以放心地寻求指导，而提出问题时也不用担心会遭到报复。

- 管理者不得参与或允许对举报可疑不当行为的人进行报复。
- 管理者将确保其员工和商业伙伴运用准则中规定的行为标准。
- 管理者尤其有义务报告和回应他们认为可能违反法律、准则或公司政策的任何行为。
- 如果您不知道该如何回应员工的问题或疑虑，请联系准则中列出的资源（参见第 12.1 节）。

3. 我们的员工

3.1 对人权的承诺

LUQOM 承诺尊重人权，并以合法、合乎道德和诚信的方式开展业务。作为该承诺的一部分，LUQOM 尊重《人权法案》中规定的普遍权利，并通过签署《联合国全球契约》做出承诺。

3.2 公平待遇和多元化

我们相信要以尊重和体面的态度对待彼此。我们根据所有申请人和员工的资历、展现的技能和成就进行评判，而不考虑种族、肤色、宗教、社会性别、性别认同或表达、国籍、种族、性取向、生理性别、年龄、残疾、婚姻状况或受当地法律保护的任何其他特征。

我们能够积极促进员工队伍以及与我们有业务往来的人员队伍的多元化，我们对此深感自豪。我们尊重和重视个人的不同背景、经历、风格、方法和想法。我们以多元化激发创新，推动业务发展，增强竞争优势，并为全球客户服务。

无礼的行为和骚扰有各种形式，包括但不限于：

- 辱骂、威胁、欺凌或恐吓行为
- 具有针对性的粗言秽语和无礼行为
- 个人一再公然无视别人的私人时间
- 基于个人特征的骚扰
- 故意排斥他人或总是在工作社交活动中孤立他人（包括用别人不懂的语言交流，意图进行此类排斥或孤立）
- 展示具有冒犯性的材料或玩笑
- 不必要的身体接触
- 嘲笑别人的口音或说话方式
- 对他人的工作场所体验带来负面影响的微歧视或微不公： 示例包括但不限于：
 - 不合时宜的玩笑或诋毁性言论
 - 经常干扰同事的工作或抢功
 - 不承认某些员工的贡献
 - 基于个人特征的无礼或不顾他人感受的行为或刻板印象，导致他人感到因身份被孤立或轻视
- 性骚扰或以侵犯他人尊严为目的的其他不当行为

从被骚扰对象的角度来看，性骚扰包含带性意味的不当行为，包括但不限于上述示例，以及：

- 性暗示、淫荡或下流的评论、玩笑、图片或其他材料
- 反复出现不受欢迎的关注，例如要求在社交场合见面，或出于非工作相关原因给别人打电话、发短信或信息

- 性方面的不必要的身体接触或示爱
- 握有权力者暗示接受或拒绝性挑逗可能影响雇用决定

我们希望所有人，无论其资历、职位或对 LUQOM 的贡献如何，都能在面对面或线上交流时，以体面、尊重和具备职场礼貌的方式对待彼此以及工作相关场所的其他人。这包括客户、供应商人员、客户顾问以及酒店、餐厅和航空公司的员工。

3.3 健康、安全和安保

我们致力于提供安全健康的工作环境，防止事故发生。我们必须遵守适用于工作的健康和安全管理规则及实践，保护自己和同事，包括立即向负责职业安全的部门或举报热线（参见第 12.4 节）报告事故、伤害和不安全的情况。

安全可靠的工作环境也意味着没有暴力的工作场所。尽快向人力资源部、您公司的合规代表或举报热线报告任何暴力、恐吓或暴力威胁。

3.4 酒精和药物滥用

LUQOM 希望员工在工作期间能够正常履行其职责，不受酒精、合法或非法药品的影响，也不滥用处方药或非处方药。工作时，在 LUQOM 办公场所内使用 LUQOM 资产（包括公司车辆）或从事 LUQOM 业务时，禁止服用、持有、购买或销售合法或非法药品，或滥用管制药物制剂，否则将受纪律处分，包括终止雇佣关系。

4. 利益冲突

我们应避免个人利益与 LUQOM 的合法商业利益之间发生冲突，即便只是看上去有冲突的情况。立即向您的经理、公司的合规代表披露可能或看似存在利益冲突的任何情况，或通过举报热线举报，并不要让自己参与任何相关的决策过程。

面临潜在的利益冲突时，问问自己：

- 这是否对我、我的家人或者与 LUQOM 存在利益冲突的其它企业有利（或可以被认为有利）？
- 行为一旦被公开，这是否会损害我的名誉，影响我的工作能力或使 LUQOM 陷于困窘？

4.1 在外受雇

任何外部商业活动必须与您 LUQOM 的工作严格分开，不得与 LUQOM 的利益发生冲突，也不得影响您在 LUQOM 的工作表现。未经人力资源部事先书面批准，不得为与 LUQOM 有关的任何第三方工作或收取服务费，包括 LUQOM 的供应商、客户、竞争对手或监管机构。未经人力资源部事先书面批准，不得将 LUQOM 资产用于任何外部商业活动。

4.2 家庭成员和密切的私人关系

如果我们的家庭成员或我们与之有密切私人关系的人参与或可能参与 LUQOM 的相关商业活动，包括作为 LUQOM 供应商、客户或提供商，应立即向经理或公司的合规代表披露这种关系的性质，并且不得参

与任何相关的决策过程。如果我们负责某位家庭成员或与我们有密切私人关系的人的绩效、薪酬或晋升，或是能够对其中的任何方面施加影响，则必须向人力资源部报告这种关系。

5. LUQOM 信息通信系统

LUQOM 的信息通信系统（包括电话和互联网连接）对 LUQOM 的业务至关重要，只能用于合理的商业目的。我们可能会将它们用于开展 LUQOM 业务或管理层授权的其他附带目的，例如在不影响公司工作的情况下偶尔将电话、电子邮件和互联网用于私人用途。我们不得用 LUQOM 系统访问含有色情内容、赌博或宣扬排除异己的网站。使用这些系统时也不得影响他人的工作效率。

6. 隐私和数据保护

LUQOM 按照隐私和数据保护法，尊重客户、消费者和员工的隐私。我们必须让客户、消费者和其他人相信，我们只会出于明确的合法商业目的收集、存储、共享和使用他们的个人信息，并支持和增进相互之间的关系。我们不会出售客户的个人信息。我们会妥善保护客户的信息，遵守内部政策和适用法律。

此外，我们会根据所有法律要求保护和合理使用员工的个人信息。但员工需知晓，LUQOM 为我们提供的工作环境和物品（包括电脑、电子邮件系统和电话语音邮件）均属于 LUQOM 的财产。

如果您认为客户或员工数据被泄露，或处于不安全的状况或状态，请联系您公司的合规代表、负责保护数据的联系人，或者通过举报热线举报。

7. LUQOM 的知识产权

工作期间开发的商业机会和发明首先归 LUQOM 所有，LUQOM 另有约定的除外。工作时间或下班后创造或协助创造的发明或其他知识产权如：1)与 LUQOM 现有或合理预期的产品或服务相关；2)与您在 LUQOM 的职位相关；或 3)使用 LUQOM 的公司资源开发，则需受您的员工协议条款约束。

8. 礼品、款待和商务接待

我们与供应商、客户和其他人的关系必须完全基于合理的商业决策和公平交易。商务礼品、款待和商务接待有助于建立关系，但也会使人难以客观地看待提供礼品的人或公司。

8.1 赠送和接受礼品

除非同时满足以下四个条件，否则 LUQOM 的员工、顾问或承包商不得向我们的供应商、客户或其他业务相关实体提供礼品或接受其礼品：

- 1) 价值适中
礼品价值因国家而异。促销品等低价的礼节性礼品在任何地方都被认为“价值适中”。请联系您公司的合规代表，了解可以接受或提供哪些礼品。
- 2) 合乎惯例且适当
礼品在提供或接受该礼品的国家/地区被视为合乎惯例且适当的商务礼品，即便公开礼品细节也不会对 LUQOM 造成不良影响。

3) 并非为了获得优待

赠送礼品不是为了得到特殊或优惠待遇。

4) 合法且获准

赠送或接受礼品的地点和情形合法，且不违反送礼者或受礼者的政策。送礼者和受礼者都已获准赠送/接受礼品。

8.2 反腐败和反贿赂法律

我们遵守业务所在国的反腐败条约和法律。我们不会直接或间接向任何人（包括政府官员）提供或给予任何有价物品，以此影响官方行动或获取不正当优势。有价物品包括现金或现金等价物、礼品、餐食、旅行、政治或慈善捐款及工作机会。这些要求既适用于 LUQOM 员工和代表，也适用于我们的合作伙伴、代理或代表 LUQOM 行事的其他第三方，无论此等各方在何处开展业务。

任何 LUQOM 员工或代表绝不会因拒绝行贿受贿、回扣而遭受任何报复，即便这会导致 LUQOM 遭受业务损失。

8.3 以我们自己希望被对待的方式对待商业伙伴

我们会在所有活动中公平对待客户、竞争对手和供应商。我们不会操纵或滥用机密信息。我们的决策基于合法的商业相关标准，而非个人关系或利益。不同规模的供应商相互竞争时，我们的决策应诚实公正，实事求是，并遵循 LUQOM 的采购流程。我们寻求与遵守法律和《行为准则》的组织开展业务。

9. 公平竞争

自由和公平竞争是我们从事商业活动的基本要求。我们的成功不是建立在不道德的非法商业行为上，而是建立在出色的产品系列和专业服务上。

为了促进自由公平的竞争，许多国家都制定了反垄断法规。在与竞争对手、分销商和经销商建立关系时，我们必须遵守这些法规要求。

在与竞争对手打交道时，我们尤其应该：

- 不挪用和/或滥用竞争对手的机密信息；
- 确保我们不对竞争对手的业务发表不实陈述；
- 不签订构成非法价格垄断等反竞争行为的协议；和
- 仅以法律允许的来源和方式收集竞争信息。

如果您不确定某种行为是否合法，请联系当地的联系人获取法律要求。

10. 对外沟通/媒体关系

向公众或媒体提供信息时，需要发出一致、真实、有表现力的声音。因此，未经授权，我们不会代表 LUQOM 向新闻媒体发表声明，也不会向外界提供公司信息。

运用社交媒体发布信息时，务必始终运用良好的判断力和常识。每个人都要对自己在网上发布的内容全权负责。请记住，声明一旦发布，便不可撤回。思考公众会如何看待您的言论。

如果媒体、投资届人士联系您，或您有任何问题，请联系当地的联系人或您公司的合规代表进行沟通。您在网上看到可能对公司不利的言论时也可以这样处理。请勿自行回复负面评论。

11. 环境责任

我们为公司和利益相关方促进环境可持续发展。

我们将领先的环保实践融入商业战略和运营中。我们聚焦以下三个领域：

- 减少二氧化碳足迹
- 减少浪费
- 与员工、领导、商业伙伴和其他利益相关方合作

我们致力于将对环境的负面影响降至最低。

我们承诺减少碳排放，以减轻气候变化的影响。我们最大限度地减少对环境的负面影响，所采取的措施还包括提高能效、减少用水量和减少浪费。您对我们实现这个目标也很重要，无论贡献多少，您的贡献都对 LUQOM 实现环保目标至关重要。因此，我们鼓励 LUQOM 集团的所有员工最大限度减少淡水消耗、废物产生和公司的碳足迹。

我们遵守所有适用的环境法律法规。

12. 行为准则的违规行为

违反本准则的任何行为都是严重问题。违规会给公司、员工以及产品或服务带来巨大风险。每个员工都必须对自己的行为负责。

不遵守本准则或违反本准则中规定的政策可能会导致纪律处分，包括终止雇佣关系以及接受刑事调查。任何承包商或顾问未能遵守准则可能导致其与 LUQOM 合作关系终止。

12.1 报告问题并寻求指导

如果任何人未遵守准则、LUQOM 政策或法律，我们决不会加以隐瞒。

您应立即报告以下任何行为：

- 看上去不道德、不合法或可疑
- 可能违反准则
- 可能违反任何政策或程序

您随时可以向您的经理（前提是其未参与违规）或您信任的其他经理、您公司的合规代表提出疑虑，也可以通过举报热线举报。

12.2 调查和解决问题

LUQOM 会认真关注收到的每个问题，还会在必要时对员工或其他人提出的问题展开调查。所有员工、承包商和顾问必须全力配合 LUQOM 或政府机构开展的调查和审计。这意味着提供信息、提供 LUQOM 发放的电脑或智能手机等设备、文件和接受个人面谈。拒绝合作（包括误导、撒谎、销毁或篡改文件或记录，或未能及时回应调查人员或审计人员的信息请求）将受到纪律处分，情节严重者需终止其雇佣关系并让其接受刑事调查。LUQOM 可向有关当局举报不当行为。在回应 LUQOM 外部各方的非例行审计、调查或信息请求之前，请咨询 LUQOM 的法律与合规部(compliance@luqom.com)或您公司的合规代表。

12.3 禁止报复

对报告问题或提出其认为属实的问题、配合调查或审计或拒绝参与违反准则、法律或公司政策的活动的任何员工、顾问或承包商，LUQOM 不允许对其进行报复。本准则会保护出于善意进行举报的所有人，即使其举报最后被证实有误。参与报复的所有人都将受到纪律处分，包括终止雇佣关系。如果您认为自己遭到了报复，请立即向 LUQOM 的法律与合规部(compliance@luqom.com)或您公司的合规代表报告此事。

12.4 举报热线

您随时（每周 7 天每天 24 小时）可以通过举报热线在线举报问题或提出疑问。举报热线由一家独立的外部公司运营。通过举报热线收到的信息将提交给 LUQOM 的法律与合规部或您公司的合规代表。我们会评估和认真对待每份报告。举报热线会全力保护您的隐私。只要您愿意，您也可以匿名举报。虽然处理大多数问题时都不需要您的姓名，但明确您的身份可以使我们的调查更彻底。

由于法律限制，某些国家/地区可能不允许通过举报热线进行匿名举报。一些国家/地区还对能够使用此资源报告的问题类型施加了限制。如果您所在的国家/地区没有举报热线，请联系其他可用的 LUQOM 资源（参见第 12.1 节）。

在线拨打举报热线，并通过 <https://luqomgroup.integrityline.com> 提交报告

版本

批准主体	日期	批准人	签名
Management of LUQOM GmbH	2022年3月21日	Dr. Oliver Merz, Dr. Christian Korte	通过邮件批准
Management of Holding GmbH	2022年3月21日	Dr. Oliver Merz, Dr. Christian Korte	通过邮件批准
Management of Lampenwelt GmbH	2022年3月24日	Thomas Rebmann, David Doust, Ales Drábek	通过邮件批准
Management of Lampenwelt Logistik GmbH	2022年3月24日	Thomas Rebmann	通过邮件批准
Management of QLF Group	2022年4月4日	Ard Huisert, Lucas Verhagen, Bas Lemmers	通过邮件批准
Management of Lampemesteren A/S	2022年3月25日	Morten Brændgaard	通过邮件批准
Management of LUQOM Asia Ltd.	2022年3月24日	Ludger Tillmann	通过邮件批准
Management of LUQOM Marketplaces GmbH	2022年3月24日	Ales Drábek, Dr. Oliver Merz	通过邮件批准
Management of LUQOM Marketing Services GmbH	2022年4月4日	David Doust	通过邮件批准

版本	作者	修改日期	修改
V1.0	Jana Gäbler	2022年3月16日	首次发布
V1.1	Jana Gäbler	2022年4月29日	编辑修订
V1.2	Jana Gäbler	2022年5月31日	序言修订
V1.3	Jana Gäbler	2022年6月2日	适用范围修订



提出您的诉求

✉ 电子邮件 compliance@luqom.com

🖱 官网 <https://luqomgroup.integrityline.com>