

“

坚守诚信  
永不过时

全球商业行为准则



# 将我们的 商业行为准则 (COBC) 付诸实践

要在零售业成为赢家并获得忠诚的顾客，我们必须对业务的每一个方面都做到高度专注。这就要求我们以细致入微的方式打造客户喜爱的产品和购物体验，同时还要用心招贤纳士、留住人才。

这种专注的核心在于我们基础深厚的诚信理念。经营方式与业务内容同等重要——这一点在创业之初就已十分明确。当 Doris 和 Don Fisher 于 1969 年创建第一家 Gap 门店时，他们就致力于践行最高的业务经营标准。

如今形势已大为不同——我们已经成长为一家全球性零售商，拥有五大品牌，在 90 个国家和地区供应产品。然而，我们对商业道德准则的坚守从未改变。诚信经营是我们的成功之本，贯穿我们的企业历史，并继续承载着业务的方方面面。

无论在公司的哪个岗位上工作，COBC 都是我们的行为指南，指导我们在各种情况下制定明智且合乎道德的商业决策。从避免利益冲突到保障企业信息安全，COBC 为践行 Gap Inc. 的标准提供了明确指导。

这是我们对股东、对客户和对彼此作出的承诺——不仅仅出于法律要求，更是因为这是正确的做法。道德行为和良好声誉如影随形。诚信经营每一天，就是在捍卫公司和自己的声誉。

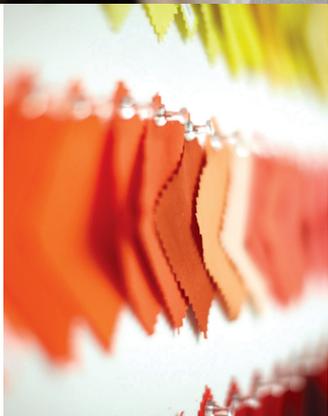
感谢您努力践行 COBC，确保 Gap Inc. 在继续发展壮大、开创未来之时始终坚守我们的价值观。



Julie Gruber  
Gap Inc. 首席法务与合规官

# 公司声誉 成败关乎你我

遵守 COBC 和法律  
是我们义不容辞的责任



诚信经营每一天



避免任何利益冲突，  
不落人口实



相互尊重



发现错误，大胆  
指出



# 目录

GAP INC. 商业行为准则	1
我们的商业行为准则	
您的职责	
<b>大胆发声!</b>	2
COBC 热线	
针对打击报复的零容忍政策	
<b>您的工作环境</b>	3
零即是无 — 严禁任何形式的歧视或骚扰	
健康和安全	
供应商安全准则记录您的时间	
其他工作标准	
<b>利益冲突</b>	6
给予或接受礼品和招待	
雇佣亲朋好友	
处理工作中的人际关系	
在 Gap Inc. 之外工作	
董事会服务	
<b>全球业务</b>	10
产品完整性	
国际贸易法规	
反联合抵制政策	
贿赂和不正当付款 (反腐败)	
竞争法 (反垄断法)	
公平操作, 诚实经营	
知识产权	
政府机关申诉	
政府徵求信息	
保护环境	
<b>保护信息安全和我们的声誉</b>	14
保障机密信息和个人信息的安全	
保障 Gap Inc. 的系统安全	
重大信息和内幕交易	
媒体查询	
财务操守	
管理公司信息	
配合审计	
公司财产	
商标和假冒伪劣商品	
<b>了解政治方针</b>	19
政治活动	
政治捐款	
游说	
<b>资源</b>	20
联系信息	



# GAP INC.

## 商业行为准则

### 我们的商业行为准则 (COBC)

我们每个人都在为保护公司安全和捍卫其声誉做出重要贡献。在 Gap Inc. 正确行事之根本就是明辨错与对并了解我们的选择会带来怎样的道德和法律影响。无论我们在世界何处开展业务，我们每个人都有责任将 COBC 中规定的标准应用到我们每天的工作当中。

### 您的角色

我们的 COBC 是您诚信工作的行为指南，无论您在何处工作，它每天都可以帮助您在各种情况下正确行事。

公司的基础理念是诚信、品质以及信任 — 与同事、客户和业务合作伙伴的信任。我们的声誉起止于我们中的每个人。

我们每个人都有责任了解并遵循我们的 COBC 和其他的 Gap Inc. 政策，以及我们业务所在的各个国家或地区的法律。同样重要的是，在看到或怀疑某种行为违反 COBC 时，我们应该反映情况。

经理应起到更为重要的作用：

- 以身作则，诚信操守
- 定期与团队共同回顾 COBC
- 鼓励员工提出问题和疑惑
- 确保团队完成所有必要的合规培训
- 公开支持对打击报复行为的零容忍政策
- 根据情况采取及时有效的措施
- 必要之时，通过 [global\\_integrity@gap.com](mailto:global_integrity@gap.com) 向全球诚信部门寻求帮助

有疑问就问吧！

COBC 可能无法对每种情况都提供具体意见。但是，通过参考 COBC 并在有疑问时寻求帮助，大部分问题都可以避免。

### 问一问自己

如果您不确定某些事情是否会引发道德问题，就问问自己：

- 做此事是否正确？
- 此事是否合法？
- 我是否有权做此事？
- 此事是否符合 COBC 和其他政策？
- 此事是否有利于 Gap Inc. 的声誉或我的个人声誉？
- 我是否想要看到媒体报道此事？

如果您对以上任意一个问题的答案为“否”，那么您应该将问题说出来！



问：联系 COBC 热线时会发生什么事情？

答：COBC 热线电话会由身份保密的外部服务机构接听。实时接线员会询问您一系列问题，以收集相关情况的信息。如果选择通过 [speakup.gapinc.com](http://speakup.gapinc.com) 进行在线报告，我们也会询问您相同的问题。您所提供的信息仅会与相应的审查部门分享（如全球员工关系部、全球诚信部或防损部），作为行动依据。



问：如果不会讲英语，是否可以联系 COBC 热线？

答：可以。COBC 热线面向世界各地，并可提供翻译服务。

# 大胆报告 分享您的任何问题

我们每个人都有责任遵守 COBC 并诚信行事。我们每个人都有责任说出疑问和顾虑。

如果您认为有人未遵守我们的 COBC、其他政策或法律、有任何疑问或顾虑、或不确定如何处理某种情况，以下是应该采取的行动：

- 通过我们的“开诚布公”流程跟您的主管、经理或人力资源部门谈谈。
- 如果您不方便使用“开诚布公”流程，请通过 [global\\_integrity@gap.com](mailto:global_integrity@gap.com) 给全球诚信部门发送电子邮件或者联系 COBC 热线。

此外，您还可以查看第 20 页的“资源”部分，进一步了解哪些人可以解答哪些具体问题。

## COBC 热线

COBC 热线是免费且保密的，可在线或通过电话拨打，随时随地均可使用（提供翻译人员）。您可以选择匿名举报。公司将保护善意举报问题者，杜绝报复行为。

- 在线网址：[speakup.gapinc.com](http://speakup.gapinc.com)
- 电话：
  - 北美洲和波多黎各：拨打免费电话 1-866-GAP-CODE (1-866-427-2633)
  - 北美洲之外：有关免费电话服务，请转至 [speakup.gapinc.com](http://speakup.gapinc.com) 了解详细说明

如果您无法拨打电话，请给全球诚信部门发送电子邮件，地址为 [global\\_integrity@gap.com](mailto:global_integrity@gap.com)。

## 针对打击报复行为的零容忍政策

如果任何员工因为诚实举报疑似违反 COBC、我们的政策或法律的行为，或因为参与任何疑似违规行为的调查而受到打击报复，我们绝不会坐视不管。严禁经理对提出 COBC 或法律疑虑的员工采取不利的雇佣行动。严禁的打击报复行为包括但不限于降职、减薪、停职、调职或阻止升职。如果您感觉自己遭受了打击报复或者您认定您在工作场所目睹了打击报复行为，请尽快向您的经理、人力资源部门或 COBC 热线举报。我们会对每个投诉进行公正、及时、彻底的调查，并采取包括停职在内的相应措施，并采取相应措施（包括停职），以制止违反此政策的行为。

# 您的工作环境

“

**问：**我觉得我的经理对我有歧视，我该怎么办？

**答：**所有 Gap Inc. 员工都应享有一个不存在任何歧视、骚扰或打击报复的工作环境。如果感觉您的经理对您歧视，则应该通过我们的“开诚布公”流程跟上一级经理或人力资源主管谈谈。您还可以联系我们的 COBC 热线。

“

**问：**一位同事经常在会议期间开低俗的玩笑，让我感到很不舒服。我该怎么办？

**答：**我们不会容忍任何冒犯行为，包括不恰当的玩笑。如果您不便于直接向您的同事指出这个问题，或指出后依然无效，那您应该向您的经理或人力资源主管反映，也可联系我们的 COBC 热线。

在 Gap Inc. 中，我们希望做到的不仅仅是遵守法律。只有做到诚信经营和互相尊重，我们才能为创建一个激发创造力、卓有成效的环境打下基础。

## 零即是无：严禁任何形式的歧视或骚扰

我们致力于为员工提供可以得到尊重和赏识的工作场所。我们针对歧视、骚扰和打击报复行为实施零容忍政策。所有雇佣决议（包括但不限于聘用、培训、升职、薪酬、日程安排、处罚和停职）的制定均不得考虑种族、民族、肤色、年龄、性别、性别认同、性别表达、性取向、宗教、宗教信仰、婚姻状况、怀孕、遗传信息、疾病、哺乳期母亲身份、国籍或血统、公民身份、身体上或精神上的疾病、军人或退役状况或其他任何被法律或 Gap Inc. 政策禁止的基本特征（“受保护身份”）。

骚扰是一种不受欢迎的行为，骚扰者基于他人的受保护身份创造恐吓、敌对或攻击性环境。任何此类过分和（或）不受欢迎的行为，无论是使用肢体还是语言，无论是直接实施还是以书面形式或通过电子邮件、短信、社交媒体或其他途径实施，都应严格禁止。这些行为包括但不限于：使用蔑称、歧视性字眼或贬损性词汇、侮辱、取笑、攻击性评论、戏弄等手段以及其他语言形式、非语言形式、图画形式、电子形式或肢体形式的行为。

除上述内容以外，“性骚扰”还包括：

- 不受欢迎的色情举动或求爱
- 提出以性服务为交换条件提供就业好处
- 在色情举动遭到拒绝后实施或威胁实施报复
- 视觉行为：挑逗性斜视、做出性姿势，展示性暗示性物品或图片、卡通形象或贴画，以电子方式显示或散播此类材料
- 语言行为：做出或使用贬损性评论、蔑称、歧视性字眼和玩笑
- 性色彩的语言辱骂，对他人身体进行色情语言评论，使用有辱人格的性词汇形容某个人，暗示性或淫秽信件、便条或邀请
- 肢体行为：触摸、攻击、阻碍或阻挡动作

如何举报问题：

我们只有了解到歧视或骚扰问题，才能帮助解决此类问题。每个人都有责任分享自己的疑虑，这样我们才能采取相应的措施解决问题。如果感觉自己遭受了歧视或骚扰，或者认定您在工作场所目睹了歧视或骚扰，请尽快向您的经理、人力资源部门、全球诚信部门或 COBC 热线举报。我们将对每个投诉进行公正、及时、彻底的调查。我们将最大限度地对举报的问题进行保密，仅对“需要知情”的人员透露相关信息。所有员工都应充分配合有关“零即是无政策”违规行为的调查。拒不配合的人员可能受到处罚，包括停职。如果发现任何员工违反了“零即是无政策”，我们将采取相应的整改措施，其中可能包括停职。



**问：**我认为我的经理在做一些违反 COBC 的事情，对此我感到十分担忧。我该怎么办？我害怕如果报告了自己的疑虑，我的绩效评估会受到影响。

**答：**根据我们的“开诚布公”流程，通常应该首先向您的经理反映您的疑虑。但是，由于您的疑虑涉及经理的行为，所以您应联系上一级经理、人力资源主管或 COBC 热线。请记住，我们不会容忍对 COBC 问题举报者进行的任何打击报复。

## 健康和安

我们致力于为员工、客户、承包商和供应商提供一个安全健康的工作环境。

工作场所暴力零容忍：

Gap Inc. 对工作场所暴力持零容忍态度。任何人身暴力行为或威胁，包括来自任何员工或非员工的涉及或影响我方员工、公司或公司财产的恐吓、骚扰和/或胁迫，都不可容忍并应立即上报。暴力行为或威胁包括被认定具有足够严重性、攻击性或恐吓性的行为，足以形成针对一名或多名员工的虐待性或敌对性工作环境。

药品和酒精政策：

您不可在 Gap Inc. 场所、公司交通工具内或在工作期间使用、出售、持有、购买或转移非法药品，或出售、转移或散播个人处方药品。此外，您不可因为服用任何物质而使自己在工作期间安全实施作业的能力受到影响，或对您自身安全、他人安全或公司财产造成危险。

不允许在工作期间或在 Gap Inc. 场所内饮酒或受酒精影响，以下情况例外：如果您达到合法饮酒年龄，则可以在经高级副总裁以上级别人员审批通过的由公司赞助的宴会上饮酒。

供应商安全准则

我们的供应商遵守适用的健康和安规定非常重要。商品供应商也必须遵守 Gap Inc. 的供应商行为准则中所列出的准则。



**问：**只需要再花 30 分钟，我就可以完成我的项目了。我是否可以在时间表上标记为按时结束，然后继续工作？

**答：**如果您是非豁免员工（小时工），无论是否已获得授权，您都必须报告全部工作时间，并按照您所在地的法律或政策要求在适当的时候休息、进餐。请与您的主管或经理商谈您在时间记录方面存在的任何问题，以保证您准确无误地进行时间记录。

### 记录您的工时

如果您是非豁免员工（小时工），则必须根据您所在国家或地区的法律或政策的要求准确记录您的工作时间 — 无论该工作时间是在日程安排内还是日程安排外、是加班时间还是正规工作时间、已获授权还是未经授权。如果您无法记录您的工作时间，则应告知您的主管或经理。

#### 准确记录您的时间

记录时间时，务必牢记非豁免员工（小时工）不应：

- 无偿工作，包括不记录远程工作时间
- 不报告加班时间，无论是已经批准还是未经批准的加班，包括在时间记录上将某天的工作时间移至其他日期从而隐瞒加班时间
- 为同事记录时间或要求同事为您记录时间
- 不准确地记录工作时间
- 将正确记录的工作时间从时间记录中删除

### 其他工作标准

Gap Inc. 员工必须遵守所有有关用餐时间、休息时间和雇佣未成年人的适用法律和规定。如果您目睹或怀疑存在违反以上标准的行为，请跟您的经理或人力资源代表谈谈。

“

问：正在与我合作的一位生产供应商主动提出为我女儿的婚礼制作婚礼回礼礼品。这是否妥当？

答：不妥。这种行为会被视为利用商业关系获取个人利益，属于利益冲突，应该禁止。

“

问：我的经理要求我审核竞价，并为即将开展的照片拍摄活动推荐一名摄影师。我注意到最低竞价之一来自我的一位朋友，而且我知道他的技术相当不错。我该怎么办？

答：您应该将这种关系告诉您的经理，并向您的经理提供公正的反馈意见，然后让自己退出决策过程，以避免出现实际或疑似利益冲突的情况。

# 利益冲突

利益冲突是指个人利益或对某种活动的参与干扰您客观做出决定和以 Gap Inc. 最大利益为行事准则的能力。我们应避免会导致自己与公司发生利益冲突（或者利益冲突表象）的活动，这一点非常重要。即使没有故意做错什么，利益冲突的表象也可能会损害您的声誉和公司的形象。

如果您目睹或怀疑存在利益冲突，请与您的经理或人力资源代表商谈、发送电子邮件至 [global\\_integrity@gap.com](mailto:global_integrity@gap.com) 或者联系 COBC 热线寻求帮助。

您必须杜绝的情形：

- 赠予、接收或索要小费、礼品、款待、折扣或政策允许范围之外的其他个人利益
- 在您明知第三方为您的家属或关系密切的个人好友所有或管理的情况下，将业务引向该第三方
- 滥用公司资源、您的职位或影响力促成或协助外部活动（包括副业）
- 利用业务关系深化个人利益，包括支持慈善组织
- 在未事先经过公司首席合规官授权的情况下，在公司供应者、竞争者或供应商企业内持有重大经济权益

一定要问问自己

如果不确定自己是否面临利益冲突情形，请查看以下检查清单：

- 该活动是否会影响我的业务决策？
- 我的家属或朋友是否会由于我的参与而获得个人利益？
- 如果此情形公布于众，公司是否会陷入尴尬局面？
- 我对此活动的参与是否会影响我完成本职工作？
- 是否有人会认为此情形可能会影响我如何完成本职工作？

如果对以上任意一个问题的答案为“是”或甚至是“可能”，您可能会有利益冲突并且应该与您的经理、人力资源部门或全球诚信部门商谈以寻求帮助。



**问：**他人赠予我不符合政策的礼品时，我该怎么办？

**答：**您应该感谢赠送者的慷慨大方，然后让对方知道 Gap Inc. 政策禁止接受该礼品，从而礼貌地拒绝收礼。



**问：**一位供应商主动向一位同事和我提供体育比赛的门票。我们计划在比赛期间见一下此供应商的团队。我们是否可以接受这些门票？

**答：**如果娱乐项目的零售价值低于每人 100 美元（或同等价值），且该供应商将和您一起参加此活动，则可以接受这些门票。

### 给予或接受礼品和招待

务必避免不恰当或不道德的商业决策，即便是表象也要避免。为避免这种情况，我们奉劝您和您的家属不要给予、索要或接收来自与 Gap Inc. 存在业务关系（或希望建立业务关系）的任何人的礼品和招待。如果因某个商业状况需要交换礼品或娱乐项目，则需作出恰当的判断，确保交换行为不会影响到似乎会影响您的商业决策。

零容忍：

以下类型的礼品和招待绝对禁止：

- 价值超过100 美元（或等值货币）的礼品 — 礼品包括鲜花、酒类、样品、票券等
- 价值超过100 美元（或等值货币）的娱乐招待— 娱乐招待包括您和公司外的个人出席或参与的体育比赛、音乐会、高尔夫和其他活动的门票
- 任何索要的礼品
- 以现金或现金等价物形式交换所得的礼品（包括任意金额的礼品卡或任何金额的利是/红包）
- 违反 COBC 其他条款的招待

某些 Gap Inc. 部门可能对赠予或接收礼品具有更为严格的规定，因此，在您接受或赠予任何礼品前，请确保您了解您所在部门的政策。

#### 问一问自己

无论价值如何，赠予或接受任何礼品或娱乐项目前，始终应考虑：

- 此次交换是否意在影响商业谈判？
- 此次交换是否在其他人的看来会影响商业谈判？
- 此次交换是否会导致任何特殊待遇或优惠待遇？
- 我对此活动的参与是否会对 Gap Inc. 的形象造成负面影响？

如果对以上任意一个问题的回答为“是”，则请勿参与该交换。

礼品政策存在一些例外情况：

商务会餐：

只要能控制频率并避免铺张浪费，商务会餐就不会被视为礼品或娱乐项目，因此可以接受。然而，至关重要的是，任何商务会餐均不得产生义务感或导致与供应商或商业合作伙伴之间的优惠待遇。

非现金形式的节假日礼品：

即使礼品超出 100 美元（或同等价值）的礼品限额，但只要您与所在部门分享该礼品，就可以接受此类节假日礼品，例如，礼品篮、饼干、巧克力、鲜花、月饼、Ochugen 和 Oseibo 礼品或其他非现金形式的礼品。

第三方培训：

如果事先经过全球诚信部门的批准，则可以同意该供应商为您支付会议或培训报名费。旅行、住宿及其他活动相关费用必须由 Gap Inc. 支付，您以发言人身份参与会议时除外。

雇佣亲朋好友

即使您格外注意，直接与配偶、伴侣、亲属或朋友共事也可能产生实际或表象上的利益冲突。在雇佣亲属、朋友、配偶或生活伴侣或与其开展公司业务前，您必须咨询您的经理和人力资源部门。如果该人士将会向您汇报或处于您的指挥链范围，您必须获得首席合规官和副总裁或更高级别主管的预先批准（除非是在门店，可则由人力资源部确定适当的上报路径）。当然，在任何情况下，您都不可以向他人施加压力，要求他们将您的亲属、朋友、配偶或生活伴侣雇为公司员工、供应者、供应商或业主。

一定要问问自己

如果与家属或朋友合作，或者如果家属或朋友正在寻求与 Gap Inc. 进行业务合作，请考虑：

- 是否会存在直接汇报关系，或者该人士是否处于您的指挥链范围？
- 你们中任意一方是否将会对另一方的绩效或职业提供意见？
- 您是否参与和此人有关的雇佣或竞价流程？

如果对以上任意一个问题的答案为“是”，您必须与您的经理或人力资源代表商谈。



**问：**由于组织变动，我现在与我的约会对象有直接的工作关系。我们不相互汇报工作。这是否妥当？

**答：**有恋爱关系或密切朋友关系的员工，无论汇报关系如何，都必须机智、敏锐地确保这种关系不会对工作场所产生任何负面影响。避免公开示爱、公然进行私人讨论或争论，禁止偏袒行为及任何其他不利于为大家营造舒适工作环境的行为。



**问：**我是否可以与我手下的同事成为社交媒体好友？

**答：**在社交媒体网站上与其他员工交流时，您运用良好的判断力。与您手下的同事发展私人关系可能会扰乱工作和私人生活的界线，从而造成实际或疑似利益冲突的情况，并且（或者）会导致您难以在工作决策过程中保持客观公正。如果友情发展为亲密的恋爱关系，您必须告知您的上一级经理或人力资源主管。

## 处理工作中的人际关系

我们认可并尊重您与同事进行社会交往和发展私人关系的权利。您应作出正确的判断，确保上述关系不会对您的工作绩效、监管他人的能力或工作环境产生负面影响。

建立了亲密恋爱关系或朋友关系的员工应通过机智和敏锐的做法来确保自己不会导致一种令他人不舒服的。不恰当行为的示例包括：偏袒行为、公开示爱和基于情感或友谊而非出于公司最大利益的商业决策。

如果您监管正与您处于恋爱关系、共同居住或存在亲属关系的人员，则可能会难以制定人事决策并且可能造成实际或表象上的利益冲突。如果您与自己汇报线上的某个人存在亲属关系、约会关系、同居关系或恋爱关系，则必须立即告知您的经理或人力资源代表。对于此政策而言，只要您可以掌控或影响另一名员工的就业状况（例如工资、工时、轮班等），就存在汇报线，不一定需要直接的汇报关系。例如，如果您监管与您存在亲属关系、约会关系、同居关系或恋爱关系的员工的主管，则该员工在您的汇报线上。或者，如果您可以影响与您存在亲属关系、约会关系、同居关系或恋爱关系的员工的工作时间或日程安排，则即使该员工向您之外的其他人汇报，该员工仍然在您的汇报线上。

此政策不仅适用于现有关系，而且在组织变动或门店搬迁将您置于上述定义的汇报线或赋予您上述影响力时也同样适用。

## 在 GAP INC. 之外工作

您必须获得您的主管或人力资源部门的批准，然后才可以接受其他工作或在 Gap Inc. 之外工作。在为任何 Gap Inc. 供应者、供应商、竞争者或业主工作前，您也首先必须获得首席合规官的书面批准。

始终切记您不可使用任何公司资源（时间、设备、职员、设施等）支持公司外的任何工作。

### 例外情况：

如果您在门店或分发中心工作，并且未监管其他员工，则可以预先批准您为其他雇主（包括零售商）工作，前提是該工作不会干扰您在 Gap Inc. 的职责或工作日程。

## 董事会服务

### 盈利机构：

您需要先获得首席执行官和首席合规官的批准，然后才能担任任何其他以盈利为目的的公司的董事或高级职员。并且需注意，您不可以担任 Gap Inc. 的竞争对手、潜在竞争对手或主要产品线与 Gap Inc. 提供的产品存在竞争的公司的董事或高级职员。

### 非盈利机构：

我们鼓励您在自己的私人时间里担任非盈利机构的董事、理事或高级职员。但是，如果要代表 Gap Inc. 从事此类活动，则必须告知首席合规官。如果您在自己的私人时间担任非盈利机构的董事或高级职员，请始终切记您不可使用公司资源支持该非盈利机构的任何活动。

# 我们的 全球业务

我们的 COBC 表明我们坚持以诚信实现目标，奉行最高的道德和合规标准。将我们的 COBC 付诸实践意味着始终为我们的行为负责并创造优质产品。

## 产品完整性

我们以提供最优质的产品为荣。除了符合我们内部的质量标准，我们的产品在生产、测试、包装和标签环节还必须完全符合适用法律的规定。

### 当地法律和当地商业惯例

- 如果当地法律与我们的 COBC 冲突，则应遵循当地法律
- 如果当地商业惯例与我们的 COBC 冲突，则应遵循 COBC

如果您不确定正确的做法，请通过 [global\\_integrity@gap.com](mailto:global_integrity@gap.com) 联系全球诚信部门或与 COBC 热线联系。

## 国际贸易法规

如果您的工作涉及到在不同国家或地区间进口或出口货物，则必须了解并遵守相关的法律要求。如果您在进出口要求或其他国际贸易问题方面有疑问，请联系法律部门以避免潜在的违法行为（有关联系信息，请参阅第 20 页的“资源”部分）。

### 无论在何处开展业务，都要正确行事：适用法律

我们意识到不同国家或地区间的当地法律和惯例存在差异。

有时我们的 COBC 要求可能会超出法律要求。无论我们在何处开展业务，我们都致力于达到商业行为的最高标准，因此即便当地法律并未如此要求，我们全体人员都必须遵守 COBC 的各条规定。

可能有一些特定国家或地区的法律在我们的 COBC 中未被提及，但这些法律已纳入其他 Gap Inc. 政策手册中。请确保您了解并遵循与自己工作相关的所有法律和政策。

毫无疑问的是，我们必须遵守业务所在国家或地区的法律。不遵守相应法律可能招致整改措施（包括停职）、损害赔偿和刑事指控。



**问：**我的门店正在向当地政府机构申请许可。我的门店经理建议我们向该机构的领导提供 VIP 商品折扣。此建议是否可以采纳？

**答：**不可以。COBC 严禁员工向政府官员提供任何价值的礼品。向该机构的领导或任何政府官员提供 VIP 商品折扣会让人以为我们在蓄意影响该机构。

### 反联合抵制政策

依照法律，Gap Inc. 员工和代理商不得支持或配合针对与美国友好相处的其他国家或地区的未经批准的联合抵制活动。公司必须向美国政府汇报有关联合抵制的任何信息或支持联合抵制的要求。您可能在招标邀请、购买合同、信用证或口头交谈中收到此类要求。如果您听说有人对与美国“友好”相处的其他国家或地区进行联合抵制，请联系法律部门（有关联系信息，请参阅第 20 页的“资源”部分）。

### 贿赂和不正当付款（反腐败）

根据美国海外反腐败法（FCPA）和类似的国际反腐败法律的规定，向政府官员、公务员或可以影响政府决策和（或）服务的任何其他人员提供贿赂、回扣或其他不正当的现金付款（或具有价值的任何其他物品）属于应该禁止的非法行为。其中包括直接或间接的付款提议或承诺。即便贿赂看似符合某个国家或地区的当地惯例，这种行为仍然违背法律，Gap Inc. GapInc. 员工不得采用这种做法。在以腐败行为泛滥著称的国家或地区开展业务打击报复的工作环境。作为上市公司，我们必须严格遵守公司的反腐败政策和相关程序，例如，反腐败尽职调查流程和 FCPA 及当地的反贿赂法。未能遵循上述内容可能招致高额公司罚款、法律诉讼和个人监禁及对公司声誉的损害。

Gap Inc. 严格禁止为了便于或推动或加快常规政府职能的执行而支付的任何款项（提供由政府开具的收据的服务除外）。例如，您不得通过付款来避免在获得政府服务或审批前排队等待两个小时。如果您察觉到任何可能违反反贿赂法的行为，包括支付疏通费，请立即通过 [global\\_integrity@gap.com](mailto:global_integrity@gap.com) 联系全球诚信部门。同样，如果政府官员索要或要求贿赂或回扣，也请联系全球诚信部门。

一定要问问自己

是否存在以下任何一种危险信号？

- 在以腐败行为泛滥著称的国家或地区开展业务
- 索要不合理高额费用
- 不常见的付款方式，例如，要求现金支付
- 支出或账目记录不透明
- 可交付成果听起来好得难以置信

## 竞争法（反垄断法）

我们业务所在的许多国家或地区都实施了竞争法或“反垄断法”。这些法律强化了我们自己的标准——经商并不是说要不惜一切代价，而是说每个人都必须能够在自由市场中公平竞争。这些法律通常严禁干扰竞争的商业行为，其中包括价格操控或对市场或供应商的分配。

Gap Inc. 员工和董事需遵守我们的竞争法政策和当地法律。任何违反此政策的员工都可能受到惩戒处分，包括停职、巨额经济赔偿或罚款甚至监禁。此外，由于违反竞争法，Gap Inc. 可能会受到起诉或被处以数百万美元的罚款，可能必须赔偿损失和支付律师费，并且可能失去股东的信心和公众的信任。请在 Gapweb 上阅读完整的政策。

如果您怀疑公司、员工或竞争者存在任何违反竞争法的行为，请联系法律部门（请参阅第 20 页的“资源”部分）。

### 请务必做到：

- 查看 Gap Inc. 的竞争法政策，获得关于上述法律的详细信息及被禁活动的示例
- 与竞争者开始任何商谈或与竞争者共同出席任何会议前，咨询 Gap Inc. 的法律部门
- 在涉及竞争者的贸易协会、贸易展会和类似的合作项目中，务必谨慎对待所有活动和商谈
- 如果您认为员工或竞争者从事了任何不当的活动，请联系 Gap Inc. 的法律部门进行汇报

### 请务必杜绝：

- 与竞争者讨论价格、市场惯例、其他竞争者、供应商、市场分配或地理区域
- 尝试影响加盟商或其他第三方转售我们的产品时采用的价格
- 在任何声明或书面记录中（即使是以玩笑形式）表示拟定的行动方案将消除竞争（例如，“我们的计划将击垮竞争产品”或“此次收购将淘汰某个竞争者”）

## 公平操作，诚实经营

恰当行事，诚信经营始终是我们企业文化中的重要组成部分。我们的员工、客户和业务合作伙伴知道自己可以相信 Gap Inc. 会做到公平、诚实。这种信任至关重要。您应始终公平对待我们的客户、供应者、供应商、竞争者和同事。您不应通过操纵、隐瞒、滥用机密信息、伪造、错误陈述重要事实或任何其他蓄意的不公平交易行为来占任何人的便宜。

## 知识产权

我们期待他人认可我们在自己品牌和设计中的合法权益，同时我们也尊重他人的合法权益。未经授权，您绝对不能复制图书、杂志、报纸、电影、录像、音乐录音、网站、产品或计算机程序中的资料。如果您对自己能使用哪些资料（或不能使用哪些资料）存在疑问，请发送电子邮件到 [ip@gap.com](mailto:ip@gap.com) 向法律部门咨询。

### 政府机构诉讼

有时，求职者、客户或在职/离职员工可能向政府投诉 Gap Inc. 或威胁要进行投诉。如果有人就政府诉讼与您联系，请立刻联系 COBC 热线。我们不允许您的主管和公司因您提起或报告政府诉讼而采取对您不利的举措。

### 政府征求信息

我们将始终正确配合正当的政府要求或调查。如果政府官员要求您（以书面或口头形式）提供公司信息以进行政府调查，或者如果政府代表参观您的工作场所并要求您提供公司记录、文件或其他信息，请通知人力资源部门或法律部门（请参阅第 20 页的“资源”部分或在 Gapweb 上阅读“政府回应计划”）。您应始终提供真实准确的信息，不得尝试阻挠、影响或妨碍提供信息的要求。您也不可更改、伪造、损害、隐藏、处置或毁坏与政府要求、调查或法律程序有关的任何文档或记录。

### 保护环境

Gap Inc. 致力于最大限度地降低我们的商业活动对环境的负面影响。所有员工都有责任遵守适用的环境法和公司政策。

# 保护 信息安全和 我们的声誉

“

问：我应如何处理含机密信息或个人信息的文档？

答：使用上锁的废物处置箱或碎纸机。请勿使用常规的回收箱来回收此类材料。

“

问：我的品牌即将进行广告宣传活动，对此我感到十分兴奋。我是否可以将此次活动的详细信息告知亲朋好友？

答：不可以。未经宣布的广告宣传活动属于机密信息，不可在公司外泄露。

“

问：我的笔记本电脑被盗，但是我不确定这台电脑上是否存在任何机密信息或个人信息。我该怎么办？

答：丢失任何笔记本电脑均应向企业安全部门汇报。

“

问：我收到当地慈善机构的电话，要求提供我就职的门店中各位员工的姓名和地址。我是否可以分享此信息？

答：不可以。分享 Gap Inc. 员工数据违反公司政策。

我们每个人都有责任保护 Gap Inc. 的资产，包括我们的品牌、声誉、机密信息和客户、员工及其他人的个人信息在内的无形资产以及商品、设备和计算机等有形资产。

## 保障机密信息和个人信息的安全

有时，您可能可以或有能力查阅本公司非公开、机密信息（例如，未公布的产品信息或设计、商业计划或战略规划、财务信息、组织结构和相关资料）。

您可能还可能获得授权可以查阅同事、客户、顾问、供应商或其他人的个人信息。个人信息是指与已识别或可识别个人有关的任何信息，例如，姓名、地址、电子邮件地址、电话号码、政府识别号（例如社会保险号）、员工 ID 编号和信用卡或银行帐户信息。个人信息可能包括种族、性别、年龄、性取向、宗教、疾病及类似信息。个人信息还可能包括计算机和移动设备标识符、客户交易历史记录、就业历史记录和人口统计信息。

我们每个人都有责任在就职期间和离职后根据我们的政策和适用法律的规定保护和保障 Gap Inc. 的机密信息和个人信息的安全。不这样做可能会损害我们与员工、客户和供应者的关系以及我们公司的声誉，并且可能需承担法律责任。未经授权使用、披露信息或影响信息保密性的任何行为都可能导致惩罚，包括停职。



**问：**我刚刚收到了一封来自 Gap Inc. 人力资源部门的电子邮件，其中含有一个指向调查问卷的超链接，并说明如果我参与调查即可领取一张免费礼品卡。我是否应该点击此链接？

**答：**不应该。即使发件人显示为公司人员，也请勿点击电子邮件中的链接或附件，除非您可以确定此电子邮件的真实性。始终验证发件人的电子邮件地址。如果电子邮件可疑，则将其删除。



**问：**如果我不知道自己可以访问的信息是否属于机密信息或个人信息，应该怎么办？

**答：**发送电子邮件至 [privacy@gap.com](mailto:privacy@gap.com)。

## 保障 GAP INC. 的系统安全

您可以在工作中访问 Gap Inc. 系统和网络，包括电子邮件、共享驱动器、笔记本电脑、移动设备和软件应用程序。我们每个人都有责任正确使用公司技术并保护我们的系统安全，防止未经授权的访问。数据泄露和网络安全事件有可能通过多种方式发生，包括丢失笔记本电脑、共享密码、连接到不熟悉的 WiFi 网络、下载恶意软件以及对公司系统和安全措施的其他损害方式。

### 请务必做到：

- 仅依照 Gap Inc. 的政策共享机密数据和个人数据
- 仅与需要了解此信息以完成其工作的同事共享机密信息或个人信息
- 始终确保您的笔记本电脑和其他设备的安全
- 通过联系企业安全部门、使用“开诚布公”流程或联系 COBC 热线来举报对机密信息或个人信息的任何可疑的不正当使用或披露
- 向 Gap Inc. 的全天候企业安全运营中心举报对公司系统或网络的任何可疑的未经授权访问或入侵

### 请务必杜绝：

- 在没有正当业务原因的情况下使用机密信息或个人信息
- 为自身利益或他人利益使用机密信息或个人信息
- 在未签订经法律部门批准的适当协议的情况下，与公司外部人员共享机密信息或个人信息
- 公开讨论机密信息或个人信息（包括在社交媒体上）
- 与任何人共享密码
- 点击真实性不确定的电子邮件中的链接或文件，或者将您的设备连接到未知网络

个人信息的收集、存储、传播、访问、使用和共享仅可依照 Gap Inc. 政策和适用的法律来实施。您必须在咨询隐私和信息安全团队后，才能应用任何收集或使用个人信息的新流程或新技术。

我们也必须保护其他公司的机密信息和个人信息。例如，您绝不可获取或使用来自前雇主的机密信息或个人信息。您也不可向其他公司的员工或供应者寻求此类信息。

## 重大信息和内幕交易

您可能在重要的公司信息公之于众之前已获知其内容。当此类信息可以对购买或出售某个公司股票的决定产生影响时，则称其为“重大信息”。重大信息可能包括财务信息（利润、收益、销售额和存货总值）、重大收购或管理层变动议案、计划的分红或股票分割或任何可能影响 Gap Inc. 或其他公司的股票价格的其他信息。

### 问一问自己

判断某些信息是否属于重大信息时，请思考该信息是否使您考虑购买或出售 Gap Inc. 或其他公司的股票。如果答案为“是”，则该信息可能会对其他人产生相同影响，可能是重大信息。

以未公之于众的重大信息为基础进行的交易，亦称为“内幕交易”，属于非法和不道德行为，并且可能产生严重后果。美国证券交易委员会和类似机构已获授权，可以对基于内部信息进行交易的任何人（或向其他人提供内部信息的任何人）（也可针对公司）提起诉讼。内部交易也属于受刑事处罚制裁（包括监禁）的犯罪行为。

您获悉未公之于众的重大信息后，不可购买或出售 Gap Inc. 或其他公司的股票（或其他证券）。您也不可与他人分享此信息（工作需要除外）或建议他人购买或出售公司的股票，直至此信息公之于众。

在重大信息完全公之于众之后，您就可以交易该公司的股票了。充分的公开披露需要信息得到广泛的披露（例如，通过新闻稿向全国通讯服务机构披露）并需等待足够长的时间使信息得到有效传播。虽然没有正式规定什么是足够的时间，但这通常意味着信息得到广泛披露后的至少一个完整的交易日。

如果不确定信息是否为重大信息或者是否已向公众发布，请在交易前联系全球资产管理部门（请参阅第 20 页的“资源”部分）。

## 媒体查询

我们的企业通信部门代表 Gap Inc. 处理媒体查询。

根据我们公司的媒体政策，员工未经授权不可代表 Gap Inc. 向记者发言。如果未经企业通信部门同意就直接与记者交谈，则可能存在提供错误信息、泄露专属策略或损害公司声誉的风险。正确的做法是将所有的媒体质询转给企业通信团队（请参阅第 20 页的“资源”部分获取联系信息）。

### 财政健全

准确的业务记录对管理成功的公司至关重要，也是法律的要求。每个员工都有责任确保所有的公司记录、信息和账目清晰、真实和准确。例如，必须正确记录、说明和审核您的费用报表、时间记录、付款及其他交易。

作为上市公司，非常关键的一点是，我们必须以充分、公平、准确、及时且易于理解的方式披露和报告公司信息，包括我们的财务结果和财务状况。所有员工必须遵守公司的政策、规程和控制。交易的会计和财务报告及预测必须遵守 Gap Inc. 的会计政策及所有通用的会计准则和法规。

如果您在公司的财务控制、账目、财务报告和审计方面有任何疑问，请联系 [global\\_integrity@gap.com](mailto:global_integrity@gap.com) 或 COBC 热线。

### 管理公司信息

Gap Inc. 每日生成大量的电子和纸质记录和信息。您要处理的记录必须依照我们的记录合规政策进行管理，并且只能在《记录保留计划》中指定的时间期限结束后才能销毁。如果您收到法律部门或税务部门基于诉讼、审计或政府调查的保留通知，相应记录的保留期限应长于其正常的保留期限，且禁止将其更改或毁坏，直至保留通知被取消。此外，具有传承价值的记录和制品应转移至企业存档部门。

### 配合审计

全体员工都必须充分配合内部审计员和外部审计员的工作。您不得以任何方式胁迫、操纵、误导或以欺诈手段影响任何对 Gap Inc. 财务报表进行审计或审核的会计师。

### 公司财产

Gap Inc. 财产（例如，商品、样品、物资和设备）仅可用于业务目的，不可用于个人目的。未经许可而出于个人目的获取或使用任意价值的公司财产是一种盗窃行为。其中包括样品（请阅读“样品管理政策”，详细了解如何处理样品）。绝不可将 Gap Inc. 财产用于非法目的。严禁从事任何涉及欺诈、盗窃、侵吞或挪用公司财产的行为。如果您怀疑门店、分发中心或其他设施中的活动正在对公司造成经济损失（例如盗窃），请与您的经理商谈或联系 COBC 热线。



BANANA REPUBLIC



### 商标和假冒伪劣商品

我们的商标（例如 Gap、Banana Republic、Old Navy、Athleta 和 Intermix）是我们公司最宝贵的资产之一。随着公司全球知名度的提高，销售假冒伪劣商品或擅用本公司商标的版权侵害者给我们带来了越来越多的问题。同样，我们禁止供应商在未经我们同意的情况下向任何人“抛售”或以不正当方式分发带有我们商标的任何商品。如果发现抛售行为或假冒伪劣商品或其他擅用公司商标的情况，您应立即通过 [ip@gap.com](mailto:ip@gap.com) 向法律部门举报。

如果怀疑存在抛售行为或假冒伪劣商品或擅用公司商标的情况，您应该怎样办。

如果您在公司自营门店、特许经营店或授权批发店或网站之外的地点发现在产品、标签、吊牌、价格标签或包装上带有本公司商标的商品，请通过 [ip@gap.com](mailto:ip@gap.com) 向法律部门举报。请提供以下信息：

- 该商店或网站的名称和地址或位置
- 待售件数，包括品牌和产品类型
- 店面、招牌或广告的照片或网站截图

如果您在某个很难回访的地点发现大量抛售或出售假冒伪劣商品的行为，您也应该：

- 购买每种类型的商品作为样品（例如，一件衬衫和一条牛仔裤）。我们会给您报销费用
- 收集名片或宣传材料

如果您发现某些商店或网站复制我们的品牌外观或使用带有我们品牌的特色字体或徽标风格的标签或广告，请通过 [ip@gap.com](mailto:ip@gap.com) 向法律部门举报。

# 了解 政治准则

我们鼓励员工和董事参与对我们的业务和社区有重大影响的事件。但是，政治活动受到法律的周密管制，且员工在代表 Gap Inc. 参与政治活动时须遵守严格的准则和禁令。因此，代表公司参与的所有政治活动必须事先由政府事务部门发起或审批（请参阅第 20 页的“资源”部分，获取联系信息）。

## 政治活动

您的个人政治活动必须在个人时间利用个人资源完成。出于对他人的尊重，您不能在 Gap Inc. 经营场所内宣传任何个人的政治观点或信仰（包括通过张贴或分发通知或其他材料）。您也不可以暗示您在代表公司发言，或暗示 Gap Inc. 支持您的个人观点。

## 政治捐款

Gap Inc. 为符合条件且是美国公民的员工提供向 Gap Inc. 政治行动委员会政治行动委员会 (GPAC)。GPAC 是独立合法的实体，资金完全来自于符合条件的员工和董事自愿提供的捐款。所有 GPAC 捐款均依照对政治行动委员会具有管辖权的美国法律和法规进行。您不得代表 Gap Inc. 向任何政治候选人进行直接捐款。

## 游说

游说大体定义为就影响 Gap Inc. 的立法或监管问题与民选官员进行接触。由于我们需要遵守严格的游说报告相关规定，所以政府事务团队必须代表公司审批所有游说活动，包括聘用公司外的游说者或游说公司。



# 资源

若要详细了解我们的政策，请转至 [Gapweb](#) > [企业服务](#) > [全球诚信](#)

如对 Gap Inc. 的商业行为准则或其他政策有具体疑问或要提出疑虑：

- 请参阅下方的联系信息，
- 通过 [global\\_integrity@gap.com](mailto:global_integrity@gap.com) 给全球诚信部门发送电子邮件，或
- 在 [speakup.gapinc.com](http://speakup.gapinc.com) 上在线联系 COBC 热线或拨打电话 1-866-GAP-CODE (1-866-427-2633)

问题相关对象	联系人	联系信息
联合抵制	法律部门	<a href="mailto:legal@gap.com">legal@gap.com</a>
贿赂或不当付款	全球诚信部门	<a href="mailto:global_integrity@gap.com">global_integrity@gap.com</a>
竞争法	法律部门	<a href="mailto:legal@gap.com">legal@gap.com</a>
机密信息和隐私	隐私部门	<a href="mailto:privacy@gap.com">privacy@gap.com</a>
利益冲突 (礼品、娱乐项目、 与朋友和 家属共事)	全球诚信部门	<a href="mailto:global_integrity@gap.com">global_integrity@gap.com</a>
企业存档	企业存档部门	<a href="mailto:corporate_archive@gap.com">corporate_archive@gap.com</a>
歧视、骚扰 或打击报复	您的经理、人力资源部门或全球诚信部门	<a href="mailto:global_integrity@gap.com">global_integrity@gap.com</a>
政府征求信息	您的经理、人力资源部门或法律部门	<a href="mailto:legal@gap.com">legal@gap.com</a>
内幕交易或 重大信息	全球资产管理部	<a href="mailto:global_equity_administration@gap.com">global_equity_administration@gap.com</a>
知识产权	法律部门	<a href="mailto:ip@gap.com">ip@gap.com</a>
国际贸易法规	法律部门	<a href="mailto:legal@gap.com">legal@gap.com</a>
笔记本电脑 或公司设备丢失或被盗	企业安全部门	<a href="mailto:corporate_security@gap.com">corporate_security@gap.com</a>
媒体查询	企业通信部门	<a href="mailto:press@gap.com">press@gap.com</a>
钓鱼电子邮件	信息安全部门	<a href="mailto:reportphish@gap.com">reportphish@gap.com</a>
政治活动	政府事务 Gap PAC	<a href="mailto:gap_inc_govt_affairs@gap.com">gap_inc_govt_affairs@gap.com</a> <a href="mailto:gap_pac@gap.com">gap_pac@gap.com</a>
记录管理	记录合规部门	<a href="mailto:records_compliance@gap.com">records_compliance@gap.com</a>
商标侵权	法律部门	<a href="mailto:ip@gap.com">ip@gap.com</a>
使用第三方资料	法律部门	<a href="mailto:ip@gap.com">ip@gap.com</a>
供应商行为	全球可持续性部门	<a href="mailto:global_sustainability@gap.com">global_sustainability@gap.com</a>

随着时间推移，我们需要撰写新政策并对旧的政策进行修订。我们有权在不另行通知的情况下进行修改，但我们会尝试尽快让您知道影响您就业的任何更改。

本 COBC 的规定仅可由 Gap Inc. 的首席合规官进行弃权，在涉及行政官员、董事和企业控制官的情况下，仅可由董事会或董事委员会进行弃权。任何针对行政官员、董事或控制官免除 COBC 的做法都会根据法律或证券交易规定得以及时披露。



