

# 临时工行为准则

## 前言

惠普致力于秉持最高的商业道德操守和监管合规标准。我们以诚信、尊重且公平方式待人，并据此获得信任。我们必须在日常互动过程中展示这些价值观。

## 适用范围

本政策适用于在惠普经营场所为惠普提供服务的全体非惠普员工，或代表惠普与惠普客户接洽之人（统称“临时工”），以及向惠普派遣临时工的所有供应商。此外，本政策也适用于管理合同和外来工的惠普员工。

## 政策

全体临时工必须在各自雇主的指导和管理下遵守本《临时工行为准则》的规定。临时工还必须遵守其所在地区适用于惠普的所有法律、规则和政府规定。

向惠普派遣临时工的所有供应商须遵守并确保其临时工了解、接受培训并遵守本《临时工行为准则》，以及其所在地区适用于惠普的所有法律、规则和政府规定。

我们必须确保临时工及临时工供应商和我们一样致力于诚信经营。

临时工须秉持最高的商业道德标准，不得实施任何欺诈、非法或不道德的行为。

除本《临时工行为准则》之外，临时工还须遵守表示适用于临时工的任何惠普政策。

## 机会均等

严禁工作场所中的非法歧视行为。开展惠普业务时，临时工不得因性别、肤色、种族、族群、国籍、宗教、年龄、婚姻状况、性取向、性别认同和表达、残疾、怀孕、退伍军人身份、受保护的遗传信息和政治立场或受法律保护的任何特征而歧视他人。

## 工作环境

惠普致力于维护一个无歧视和骚扰，以及员工享有尊严与尊重的工作环境。严禁工作场所中的骚扰行为。开展惠普业务时，临时工不得有任何不敬、敌视、暴力、恐吓、威胁或骚扰行为。

虽然性骚扰有很多形式，但所有类型的性骚扰均不被接受。这包括经理或同事对任何员工实施的涉及不受欢迎的性挑逗、性欢愉请求以及展示性暴露海报、图片、漫画或绘画的

实物或计算机图像的任何行为和任何性本质的其他口头性骚扰或身体接触。

临时工须遵守环境、健康和安全管理政策与程序，并纠正或报告任何环境、健康或安全威胁。

惠普对工作场所暴力行为绝不容忍。工作场所暴力包括身体暴力行为或威胁，以及任何可导致其他人对其自身安全或其家庭或财产安全感到相当恐惧或忧虑的足够严重、冒犯或恐吓的行为。

## 反腐败

临时工不得行贿、提供回扣或实施腐败行为。临时工必须遵守惠普经商所在国的所有道德标准和适用法律。

反腐败：临时工不得行贿、提供回扣或赠送礼物以赢得或维持业务或不当地影响业务决策。严禁临时工直接或间接通过惠普员工或其他各方向任何人提供或承诺提供金钱或任何有价物，以在任何国家获得或维持业务，或通过其他方式获得商业优势。《美国反海外腐败法》(FCPA) 和《英国反贿赂法》(UKBA) 严禁以赢得或维持业务为目的向政府官员和雇员、政党、公共或政治职位候选人或皇室成员付款或赠礼。这包括政府拥有超过 50% 的所有权，或通过其他方式控制的任何实体。《英国反贿赂法》还严禁以赢得或维持业务为目的，向商业实体付款或赠礼。

- 《美国反海外腐败法》和《英国反贿赂法》适用于所有惠普员工、惠普子公司、合资企业、临时工、代理商和代表的行为。
- 简而言之，反腐败意味着不得收受或提供：
  - 以赢得或维持业务为目的而提供的任何有价物
  - 任何形式的贿赂或回扣

**疏通费：**除非受到威胁，否则临时工不得因政府日常行为而直接或间接向任何政府官员提供疏通费。当临时工因不提供疏通费而担心受到人身伤害或监禁（且除了按照要求提供疏通费）之外，没有安全替代方案时，即构成威胁。威胁例外仅适用于一次性付款，且一般是小额付款。不允许提供重复性疏通费或高额疏通费。任何索取或支付疏通费的行为均必须在付款后 24 小时内向惠普法务部报告。

## 反人口贩运

惠普不容许在公司运营中使用童工、监狱劳工、强迫劳工或贩运劳工。严禁临时工供应商及临时工实施任何人口贩运活动，包括但不限于非法人口流动、人口贩运、性剥削以及使用任何形式的强迫劳工或童工。

严禁惠普及其员工、承包商、转包商（包括供应商和代理商）以及临时工和其他代表惠普开

展工作之人：

- 在履约期从事“严重形式的人扣贩运”；
- 在履约期嫖娼；
- 在履约期使用强迫劳工；
- 销毁、隐瞒、没收或以其他方式拒绝员工访问员工的身份或移民文件；
- 使用误导性或欺诈性招聘，例如在招聘员工期间拒绝披露关于关键雇佣条款和条件（包括工资和附带福利），以及工作的危害性的基本信息（若适用），或作出重大错误陈述；
- 向员工或候选人收取招聘费；
- 在雇佣关系结束时拒绝安排回程交通或支付回程交通费用（若适用）；
- 提供或安排不符合东道国住房和安全标准的住宿；如果需要，未能在员工调离前至少 5 天提供以员工可理解的语言的雇佣合同、招聘协议或类似的工作文件。

临时工需遵守惠普诚信，以公平、尊严和尊重的方式对待所有人员。惠普致力于防范在公司运营中使用人口贩运劳工、童工和强迫劳工方面采取行动。如果发生此类行动，惠普可能采取的对策包括终止雇佣合同和其他相关措施，从而确保不再发生任何不当行动。

任何自以为是人口贩运劳工、童工或强迫劳工受害者的临时工，或了解此类犯罪行为的任何临时工都应该根据《惠普开诚布公政策》向其经理、上级管理层、人力资源部或道德与合规办公室报告此类事件。

### **公平雇用**

临时工供应商招聘员工时必须如实向潜在候选人提供关于未来工作的信息，且不得向候选人收取申请费或招聘费。临时工供应商应遵守适用的工资与工时法律，时常如期支付员工工资且间隔时间不得超过一个月\*；按照适用的当地和国家工资法规支付工资，不得扣减工资以作为纪律措施；不得妨碍员工控制或查阅其身份文件或护照；员工可随时离职。

*\*所有当地国家法律和工人理事会协议将适用。*

### **结社自由**

临时工供应商须尊重员工按照当地法律和惯例组织工会和集体谈判的权利。

### **商业礼品和招待**

如果可能造成不当或不良影响，则临时工不得提供或收取商务礼仪（礼品、服务、招待或任何其他有价物）。该限制适用于惠普代表或惠普现有或潜在顾客、渠道合作伙伴、供应商、其他商业伙伴或竞争对手提供或收取的商务礼仪。如果您有任何疑问，请联系您的雇主或发送电子邮件至 [amenities@hp.com](mailto:amenities@hp.com)。

## 介绍费

临时工不得与有诚信的商业经销商、销售代表、代理商或顾问签订任何佣金或费用安排协议（书面协议除外），且任何此类佣金或费用安排协议必须预先获得惠普法法务部的批准。

## 利益冲突

开展惠普业务时，临时工必须始终根据与其雇主签订的合同，做出符合惠普最大利益的决定。除雇主支付的薪酬外，临时工不得从涉及惠普的任何交易中谋取任何个人利益或优势。

临时工不得实施：

- 任何与其雇主及/或惠普造成利益冲突的活动
- 可能被视为与其雇主及/或惠普造成潜在利益冲突的任何活动

临时工只能在以下场合中使用惠普产品：(1) 任何惠普经营场所，(2) 任何惠普经营场所外会议，和/或 (3) 临时工代表惠普参加，或应惠普要求参加的任何活动或会议。

## 与家人或朋友做生意

凡在惠普任职期间，如果临时工可能与家庭成员、朋友或个人关系密切的其他人做生意，则必须向其雇主和惠普披露所有此类情况。如果对可能造成利益冲突的情况有任何疑问，临时工应咨询其经理或惠普联络人。

## 与第三方合作

第三方被定义为惠普竞争对手、渠道合作伙伴、供应商（临时工雇主除外）以及其他惠普商业伙伴和顾客。

如果与雇主签订的合同有规定或说明，在惠普任职期间，临时工不得为任何第三方效力。惠普及临时工雇主签订的合同必须明确规定与任何其他第三方（例如合同中未定义的渠道合作伙伴、竞争对手和客户）关系的规则。

## 使用惠普资源

惠普资产、资源或设备（包括惠普公司的电脑和资讯系统）必须仅限于惠普商业目的，对其使用必须符合所有惠普政策和指南。临时工不得违法使用任何惠普资源，也不得允许其他人（包括朋友和家人）使用惠普资源。临时工应避免任何可能导致损失或损坏的使用，包括引入病毒或破坏惠普信息技术系统安全。严禁盗窃或未经授权持有或使用惠普资产。

不得出于以下目的使用惠普资源创建、传输、存储、复制或展示消息、图像或资料：

- 谋取个人利益
- 教唆

- 连锁信
- 威胁、色情、性暴露、骚扰、贬损或其他冒犯行为

在适用的当地法律允许的情况下，惠普可以访问和检查临时工可能使用的所有惠普资源，包括惠普电脑、服务器和系统、电话、语音信箱和电子邮件系统、办公桌、储物柜、机柜、储藏区、车辆和属于惠普的其他设备。在适用的当地法律允许的情况下，惠普可以随时出于安全、监督、安全和其他有关原因，检查惠普经营场所内的人员和财产，恕不另行通知。使用惠普系统创建、传输或存储的任何消息或记录，临时工不应期望享有个人隐私。使用惠普设备存储或传输的所有商业电子邮件、语音信箱和任何其他非个人资料均归惠普所有。在适用的当地法律允许的情况下，惠普可随时访问或检索此类数据。

## 保密

临时工需熟悉并遵守其雇主与惠普商定的任何特定保密条款。若无涉及机密信息保护的协议，临时工必须假定可供其在开展惠普业务时使用的所有信息均是机密信息。这包括惠普可能收到的第三方信息，如惠普供应商、客户或商业伙伴发送的信息。机密信息仅可用于有效商业目的，且临时工须像对待其雇主的机密信息一样小心谨慎，不得向第三方披露机密信息。

临时工必须了解并遵守惠普关于机密信息保护和社交媒体（包括用户论坛、博客、聊天室和布告栏）使用的政策，不得在社交媒体上讨论惠普知识产权、商业秘密和其他公司机密信息。

## 第三方机密信息

- 前雇主：临时工需遵守当前雇主或前雇主的任何有法律效力的机密信息披露或使用限制。事先未经前雇主书面同意，不得将任何有形或可读形式的此类机密信息带到惠普经营场所。
- 竞争对手：临时工不得索取、接受、使用或共享惠普竞争对手的机密信息。
- 其他第三方：临时工不得披露客户、商业伙伴或供应商的机密信息，包括非公开定价信息。
- 临时工不得诱导任何人违反保密义务。

## 记录

开展惠普业务时创建的所有记录必须完整无误，必须遵照惠普政策进行保留、保护和处理。代表惠普支付的所有真实款项都必须妥善记录。临时工不得出于任何目的签订任何补充条款或补充协议，或建立任何未披露或未记录的惠普资金或资产。记录包括电子邮件和其他通信，并且临时工须以专业方式进行通信。

## 灰色营销

临时工必须进行尽职调查，以防出现可能导致惠普产品灰色营销的情况。灰色营销是指非官方、未经惠普授权或惠普无意使用的分销渠道进行的产品贸易。临时工必须立即向其雇主以及惠普道德与合规办公室报告任何可疑的灰色营销活动。

## 全球贸易合规

临时工必须完成全球贸易、海关和出口合规培训，了解并遵守惠普的全球贸易政策和程序，以确保合法进口、出口或转让惠普的产品、服务和技术。

## 内幕交易

临时工有时可能会存取重要的非公开信息，这些信息是关于惠普业务、财务或策略的机密信息，而且尚未向公众公布（对于决定是否购买、出售或持有证券的理性投资者而言，这些信息很重要）。根据重要的非公开信息交易股票或导致交易股票，不论交易规模多大或交易者身在何处，均违反了美国证券法，以及其他国家的法律（视情况而定）。违反这些法律的任何人都可能受到严厉的民事和刑事制裁。

## 在其他国家工作

当临时工在非居住国开展惠普业务时，临时工必须确保遵守移民法，并在其开展业务或工作的每个国家获得适当授权（包括工作许可证和签证）。

## 与媒体讨论

临时工未被授权代表惠普向媒体发言。与投资者、分析师和媒体就惠普业务进行的所有沟通都必须首先获得惠普投资者关系部、企业通讯部或适当的惠普通讯传播专家的批准。如果有新闻媒体联系到您，请将他们直接转介至惠普公司媒体关系部：[mediarelations@hp.com](mailto:mediarelations@hp.com)

## 隐私

“在开展惠普业务，以及使用在线和离线系统、流程、产品和服务（涉及使用、存储或传输惠普客户、商业伙伴、员工和其他个人的任何个人数据）时，临时工必须遵守惠普隐私和数据保护政策、标准和规范，以及惠普要求遵守的任何外部行为守则或标准。个人数据是指与已被识别之人有关的任何信息，或可导致直接或间接识别某人的信息。

## 非教唆

临时工不得在惠普员工工作期间，出于与其惠普工作无关的目的请求任何惠普员工提供帮助。临时工不得在惠普工作区域内分发文献或其他材料，或者因任何与惠普工作无关的原因（包括慈善目的）而索取或分发材料。

