

2025-08-27 时间: 00:00:00

利益冲突

亿咖通集团

目录

1. 引言	2
1.1 目的	2
1.2 范围和适用性	2
1.3 角色和职责	2
2. 原则	3
2.1 识别	3
2.2 避免	3
2.3 披露	4
2.4 解决	4
3. 利益冲突的类型	5
3.1 外部活动	5
3.1.1 外部业务和外部受雇	5
3.1.2 非关联方的外部委托	6
3.2 个人经济利益	6
3.3 商业机会	8
3.4 关联方和关联方交易	8
3.5 家庭和私人关系	8
3.5.1 在亿咖通的家庭和私人关系	8
3.5.2 亿咖通之外的家庭和私人关系	9
3.6 礼品、会议、旅行和娱乐	9
3.7 其他	9
4. 内部控制	10
5. 违反本指南	10
6. 大胆发声	10
7. 定义	10
8. 审核	11
9. 相关和参考文档	11
10. 文档所有者	12
11. 文档历史记录	12

1. 引言

1.1 目的

亿咖通致力于遵守最高的商业和道德标准。我们希望以诚信和尊重的态度对待所有人以及我们的业务利益相关者，并培养信任感。

本《全球利益冲突指南》（“指南”）以我们的《行为准则》承诺为基础，旨在确保个人利益不会影响我们的业务判断或决策。我们必须以专业和道德的方式处理利益冲突情况，以避免任何利益冲突损害我们的个人声誉和亿咖通的声誉。

在亿咖通，识别、解决、避免和/或披露利益冲突是履行我们责任和义务时展现客观性和诚信的重要一部分。

所有术语的定义详列于第 7 节。

1.2 范围和适用性

范围：本指南包括亿咖通全球标准，适用于亿咖通集团所有公司的员工。

适用性：本指南规定了利益冲突的角色和职责、原则和类型，目的是：

- a. 识别利益冲突以及可能导致实际、潜在或推定利益冲突的情况；和
- b. 根据法律要求以及问责制和透明度的目标，适当管理利益冲突。

在某些国家/地区，**更为严格的适用法律和法规**可能会取代本指南中**规定的原则**。**请参阅您当地的建议和/或咨询您当地的法律顾问。**

1.3 角色和职责

角色	职责
所有 员工	所有员工均有责任了解并遵守本指南规定的原则。 员工必须识别属于或可能被视为利益冲突的情况，并尽可能避免这些情况。

	利益冲突若无法避免，员工个人有责任在利益冲突情况出现后立即予以披露，并确保完成任何商定的行动以消除或减轻利益冲突。
管理人员	<p>管理人员应努力营造让所有员工都能安全自如地讨论和披露任何潜在利益冲突的环境。</p> <p>所有管理人员应：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 将本指南及其重要性告知员工和直接下属。 • 以身作则，始终遵守本指南。 • 充当员工的主要联系人，并就利益冲突和如何披露等相关问题提供指导。 • 确保员工按要求完成年度利益冲突申报。

2. 原则

本章节将概述员工和管理人员在指导与利益冲突相关的行动和响应时应使用的四项原则：识别、避免、披露和解决。

2.1 识别

员工应意识到自己可能存在或可能被视为存在利益冲突的情况。

当员工利用其在亿咖通的职位或将其个人利益置于亿咖通的利益之上，并且此等职位或个人利益会不当影响或可能被视为不当影响其业务判断、决策或行动，从而使该员工的个人利益或其家人和朋友的利益获得不公平优势时，就会出现利益冲突。

面对利益冲突时客观地做出判断、决策或采取行动可能会很困难，并且可能会给当事人和亿咖通带来法律、声誉和监管后果。

任何亿咖通员工若对是否存在利益冲突有疑问，应咨询其经理、人力资源业务合作伙伴和/或法务或合规部门，以获取指导。

2.2 避免

亿咖通尊重员工的权利和选择，不希望干涉其私人生活。然而，在亿咖通雇佣关系中，员工有义务在所有业务关系中维护最高诚信标准，绝不利用职权或职位谋取个人利益，并始终以公正、独立和诚信的方式行事。

因此，员工应避免利益冲突，特别是**第3节“利益冲突的类型”**中详述的明确禁止的利益冲突。如果无法避免，员工应将此等利益冲突进行披露。

2.3 披露

存在利益冲突本身并不一定有错，但是，它可能会给当事人或亿咖通带来问题。

因此，员工必须通过我们的在线利益冲突披露工具披露任何实际、潜在或推定的利益冲突。如果您怀疑其他人的行为存在利益冲突，请按照《大胆发声政策》中详述的程序上报。

对于由于技术和/或法律或监管原因无法使用在线利益冲突披露工具的国家/地区，应使用纸质披露表格来进行披露。无论是在线披露还是纸质披露，所有的原则和流程都是一样的。

员工一旦发现自己可能处于利益冲突情况，就必须立即进行披露。如果情况发生变化，员工必须确保及时更新所披露的信息。

员工必须每年在利益冲突工具（通过利益冲突表格）中提供证明：

- 本人已披露所有利益冲突；或者
- 本人不存在任何利益冲突。

人才招聘和人力资源部门必须与收到聘用通知的求职者分享《亿咖通行为准则》和本《利益冲突指南》，并要求对方在接受任何聘用之前披露可能与亿咖通存在的任何利益冲突。针对招聘过程中披露的利益冲突，在发出聘用通知之前，应与招聘经理进行讨论并由其解决。

2.4 解决

披露利益冲突只是第一步。每个冲突都必须由员工和其他相关各方解决，以消除、降低或批准和披露相关风险。

大多数利益冲突都可以通过员工与有资格提供帮助的内部职能部门之间积极、公开的对话来解决。亿咖通希望所有员工：

- 评估其披露的利益冲突情况
- 公平考量各备选解决方案
- 根据下述的利益冲突类别，咨询人力资源业务合作伙伴、法务和/或合规部门以解决冲突：

利益冲突的类型	参与审查、终止和披露的相关方
关联方和关联方交易	法务、财务和亿咖通董事会
非关联方的外部委托	法务
个人经济利益	法务
外部受雇和外部业务	法务
家庭和私人关系	人力资源/人事组织
非执行董事职位	法务
其他外部活动	合规
礼品、餐饮、旅行、娱乐和其他招待与第三方及合作伙伴的关系	合规
以上未列出的其他情况	合规

- 做出务实且明智的决定来解决利益冲突，从而最大限度地降低亿咖通的风险，并尽可能保护员工个人的利益。

参与解决利益冲突的职能部门必须：-

- 将决定及背后理由传达给员工并跟进，以确保员工理解并遵守该决定。
- 通过利益冲突披露工具（如果没有在线系统，则采用纸质形式）保留这些决定和行动的记录。在后一种情况（纸质），应向员工提供文档副本。

3. 利益冲突的类型

本章节将列出一些常见的利益冲突类型。应该指出的是，该列表和示例并非详尽。

请注意，除非明确说明，本指南并不自动禁止利益冲突。

3.1 外部活动

3.1.1 外部业务和外部受雇

明确禁止

本指南明确禁止的外部业务和外部受雇活动包括：-

- 与亿咖通供应商、业务合作伙伴、客户或竞争对手的任何形式的有偿或无偿约定，除非它明显不影响且不会被视为影响员工的商业判断，或者由亿咖通明确要求并相应记录。
- 可能需要使用或泄露亿咖通机密信息的外部活动——无论是否涉及供应商、业务合作伙伴、竞争对手或客户。

具体问题具体考虑

其他外部活动（包括受雇于亿咖通之外）可能会产生或疑似产生利益冲突。这种担忧不仅适用于传统的雇佣关系，还包括收取咨询费、酬金和其他服务款项。

每种情况应根据具体情况决定，并遵循第 2 节中概述的原则。

3.1.2 非关联方的外部委托

“外部委托”是指员工受委托在外部组织的董事会、顾问委员会或类似监督机构中任职，**但在该外部组织中没有经济利益。**

（若员工存在经济利益，请参阅第 3.2 节“经济利益”）

明确禁止

员工不得在以下实体的董事会或监督机构任职：-

- 正在或寻求与亿咖通开展业务
- 与亿咖通竞争
- 可能以任何其他形式对亿咖通产生影响

原因是此类任职可能：-

- 导致员工可能会牺牲亿咖通的商业利益来使其所服务的实体受益；
- 牵涉员工是否保护亿咖通机密信息的问题；或者
- 由于花在董事会活动上的时间，干扰员工履行亿咖通职责的能力。

具体问题具体考虑

非关联方的所有其他外部委托应根据具体情况确定，并遵循第 2 节中概述的原则。

3.2 个人经济利益

如果员工负责为亿咖通做出的决策涉及其拥有个人经济利益的公司，则其个人投资可能会产生利益冲突。

明确禁止

股票和/或其他经济利益的所有权

在与亿咖通竞争或开展（或寻求开展）业务的任何上市公司中，员工（直接或间接）拥有的任何股票或其他经济利益不得等于或超过 5%。如果在此类上市公司中的所有者权益（直接或间接）增加到超过 5%，员工必须立即将此作为利益冲突向其经理和法务部门披露。

任何员工不得在与亿咖通存在竞争的私营公司中持有任何所有者权益。

对于与亿咖通有业务关系的公司，若员工在亿咖通的职责包括管理或监督亿咖通与该公司的业务关系，则该员工不得在其中持有任何所有者权益。

任何员工不得直接或通过配偶或其他家庭成员间接在任何其他企业或实体中拥有任何经济利益（所有权或其他），如果此类利益对员工履行亿咖通职责或责任产生不利影响，或要求员工在其亿咖通工作时间内投入时间。

贷款或其他金融交易

任何员工不得从亿咖通的重要客户、供应商或竞争对手的任何公司获得贷款或个人义务担保，或与其进行任何其他个人金融交易。本指南并不禁止与获认可的银行或其他金融机构进行正常交易。

允许的经济利益

董事或该董事的任何家庭成员（统称为“董事关联人员”）或高级职员或该高级职员的任何家庭成员（统称为“高管关联人员”）可以继续持有其在企业或实体（“有利害关系的企业”）中的投资或其他经济利益，前提是：

(1) 该等实施或获得是：

- 在亿咖通投资此企业或实体或以其他方式与此企业或实体产生利害关系之前；或者
- 在该董事或高级职员加入亿咖通之前（为避免疑义，无论在该董事或高级职员加入亿咖通时亿咖通是否已经投资或以其他方式与此企业或实体产生利害关系）；

(2) 董事或高级职员将来可以实施或获得：

- 前提是在实施或获得此类投资或其他经济利益时，亿咖通尚未投资于此企业或实体或以其他方式与此企业或实体产生利害关系；或者
- 前提是该董事或高级职员应向董事会披露该投资或其他经济利益。

任何董事关联人员或高管关联人员禁止参与亿咖通高级职员之间有关利害关系企业的任何讨论，并且不得参与亿咖通与利害关系企业之间的任何拟议交易。

在任何董事关联人员或高管关联人员：

- (i) 投资或以其他方式收购与亿咖通竞争的企业或实体的任何股权或其他财务权益；或者
- (ii) 与亿咖通进行任何交易

之前，相关董事或高级职员须事先获得董事会审计委员会的批准。

3.3 商业机会

明确禁止

任何员工不得使用公司财产、公司相关信息或其在亿咖通的职位来获取亿咖通可获得的商业机会。如果员工通过使用亿咖通的财产、公司信息或职位发现亿咖通业务范围内的商业机会，则其必须首先将该商业机会展示给亿咖通，然后才能以个人身份寻求该机会。

3.4 关联方和关联方交易

亿咖通有必要对所有关联方交易开展适当的审查并持续监督。任何关联方交易必须得到亿咖通审计委员会或董事会下属其他独立机构的批准。

在亿咖通设有办事处的每个国家/地区，法务部门负责确保亿咖通制定适当的管理关联方和关联方交易所需的当地政策和流程，并提供必要的信息以履行亿咖通的披露和报告义务。

关联方名单由财务职能部门维护，并受法务部门的监督。应根据此名单筛选供应商和第三方。

3.5 家庭和私人关系

3.5.1 在亿咖通的家庭和私人关系

聘用家庭成员可能会给工作关系的保密性、客观性、公平性和诚信带来问题。这可能会对亿咖通留住员工的能力产生负面影响，并损害亿咖通在道德和公平行事方面的声誉。

此外，成年员工之间的恋爱和/或性关系可能有损当事人在特定情况下的判断力。

明确禁止

员工不得：

- 与家庭成员或有恋爱或性关系的员工存在监督、从属或控制关系（例如，可对雇佣条款产生影响）；或者
- 参与有关家庭成员或与其有性关系的员工的任何雇用/保留决定（包括内部/外部聘用、外部服务提供商/承包商的保留和内部调动）。

3.5.2 亿咖通之外的家庭和私人关系

亿咖通了解员工的家庭成员可能为我们的供应商、客户或竞争对手工作。这并非当然意味着存在利益冲突。

员工应披露这种关系，并与其经理、人力资源/人事组织、法务或合规部门进行讨论，评估此类情况时应考虑：

- 亿咖通员工是否与家庭成员存在亿咖通业务关系；和
- 双方是否有权访问其各自雇主的机密信息。

3.6 礼品、会议、旅行和娱乐

接受礼品、餐饮、招待、旅行和娱乐可能有助于达成重要的商业目的。然而，员工必须小心避免任何可能构成利益冲突的行为。必须遵守当地亿咖通政策中规定的礼品、餐饮和招待限制。

明确禁止

员工不得直接或间接向任何实际或潜在的亿咖通供应商、客户或竞争对手索取或接受其赠送的：

- 现金或现金等价物（例如股票、礼券、非集体协议折扣等）；
- 礼品，除非有理由相信接受礼品不会影响且不会被视作影响员工的商业判断。如果拒绝礼品可能被合理地解读为冒犯或造成尴尬，则可以代表亿咖通接受此礼品，但必须予以披露。
- 餐饮、招待、旅行或娱乐，除非仅出于员工的商业利益，否则应由提供方企业的代表陪同，并且不会影响（也不被视为影响）员工的商业判断。

3.7 其他

由于无法列出所有可能引起利益冲突的情况，因此上述只是常见的利益冲突举例，并不详尽。

若出现涉及员工个人利益与亿咖通利益相冲突的任何其他情况，应根据本政策的一般原则以及员工所在国家/地区的任何当地法律、法规和亿咖通政策予以披露和解决。

4. 内部控制

本《利益冲突指南》文档的内部控制将存储在亿咖通内部控制寄存器中。

5. 违反本指南

正如我们的《行为准则》所述，违反我们的政策和准则或当地法律可能会导致补救、纠正或纪律处分，严重的包括终止雇佣关系。

6. 大胆发声

与利益冲突相关的实际或疑似不当行为事件应通过亿咖通“大胆发声”渠道进行上报。

亿咖通保证不会对善意举报此类违规行为进行报复，并在法律允许的范围内保密。

7. 定义

术语	定义
利益冲突	[参见第 2.1 节]，具体示例请见第 3 节。
员工	亿咖通集团或其任何附属公司的任何员工。
第三方	亿咖通集团公司按合同聘用的任何公司或亿咖通集团公司所聘用公司的任何个人雇员或代表。
家庭成员	任何个人的子女、继子女、父母、继父母、配偶、兄弟姐妹、岳父母、公婆、女婿、儿媳、姐夫或嫂子等，以及与该人同住一个家庭的任何人（租户或雇员除外）。
关联方	现任或曾任亿咖通执行官、董事或董事提名人的个人及其家庭成员；拥有任何类别亿咖通 5%以上投票权证券的任何股东，或任何此类人员的家庭成员。
关联方交易	任何交易、安排或关系，或任何一系列类似的交易、安排或关系，其中 (i) 亿咖通或其任何子公司是或将是参与者；和

	<p>(ii) 任何关联方在交易双方中拥有或将会拥有直接或间接的利益。</p> <p>这还包括对现有关联方交易的任何重大修改或变动。</p>
亿咖通、亿咖通集团或亿咖通集团公司	<p>亿咖通公司、亿咖通集团以及亿咖通公司的任何子公司或附属公司。</p> <p>包括亿咖通合资企业下的公司。</p>
报复	<p>因个人的以下行为而对其实施任何形式的惩罚，包括身体、心理或经济方面：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 通过任何渠道对疑似或实际的不当行为进行善意举报；或者 - 配合调查不当行为
大胆发声	<p>亿咖通提供的全球渠道（通过电话、网络或应用程序），用于举报可疑或实际的不当行为</p> <p>以及</p> <p>个人将可疑或实际的不当行为上报给以下任何人员：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 任何管理人员 • 人事团队的任何成员 • 所在国家的负责人 • 所在国家的人力资源负责人 • 法务部门的任何成员 • 合规部门的任何成员
“善意”举报	<p>诚实、公开且无隐藏动机地举报疑似或实际的不当行为。</p>

8. 审核

本指南将根据《行为准则》的修订每两年审核一次，或者在立法和监管变化需要时提前审核。

9. 相关和参考文档

文档
《 亿咖通行为准则 》
《 亿咖通第三方风险管理政策 》

10. 文档所有者

本文档归亿咖通集团合规部所有。

11. 文档历史记录

版本	批准日期	生效日期	修订	下次审核日期
1.0	2023年9月26日	2023年11月30日	无 - 第一版	2025年9月20日
2.0	2025年8月27日	2025年8月27日	无 - 第二版	2027年8月27日