

**JD.COM,INC.**  
**修订和重申商业行为和道德准则**

**2022年11月17日 JD.com,Inc 董事会批准**  
**(请以英文版 Amended and Restated Code of Business Conduct and Ethics 为准,**  
**本中文版谨供参考)**

---

## I.目的

此商业行为与道德规范准则(以下简称“准则”)包含了遵循最高商业道德标准并且意在符合美国2002年萨班斯-奥克斯利法案第406条所指的“道德准则”的含义及据此颁布的规定的,开曼群岛注册公司的JD.com,Inc.及其子公司和附属机构(以下合称为“公司”)关于开展业务的一般性指引。当然,员工必须遵守所有适用的法律、法规或者规定,且这些法律、法规和/或规定可能会不时修订。本准则所要求的道德标准比商业惯例或者可适用的法律、法规或者规定所要求的标准程度更高,我们遵循这些更高的标准。

本准则的制定意在制止不当行为并且鼓励:

- 诚实和道德的行为,包括但不限于合乎道德地处理个人和工作关系之间实际的或显而易见的利益冲突;
- 在向美国证券交易委员会(以下简称“SEC”)备案或提交的报告和文档中以及在公司进行的其他公开交流中,进行完整、公允、准确、及时且易懂的信息披露;
- 遵守适用的法律、法规或规则;
- 及时内部举报违反本准则的行为;
- 人人有责任遵守本准则。

## II.适用性

本准则适用于以全职、兼职、顾问或临时的形式为公司工作的所有董事,管理人员以及普通员工(以下单独称为“员工”,合称为“所有员工”)。本准则的部分规定仅特别适用于公司的首席执行官,首席财务官,修订后的美国1933年证券法第405条规定的其他执行官,高级财务管理人员,财务总监,高级副总裁和其他任何在公司履行类似职能的人员(以下单独成为“高级管理人员”,合称为“所有高级管理人员”)。

公司董事会(以下简称“董事会”)已委任公司的首席合规官为本公司合规官(以下简称“合规官”)。倘若您对本准则存有疑问或者举报违规行为,请联系合规官。

## III.的利益冲突

### **识别利益冲突**

利益冲突发生在当员工的个人利益在任何方面对公司的整体利益造成或者可能造成妨碍的时候。员工应当主动避免任何可能会影响其为公司利益行事的能力或者妨碍其客观有效地履行职能的私人利益。一般而言，以下情形应当被视为利益冲突：

- 外部雇佣关系。如果雇佣关系或服务及咨询等的提供对员工履行公司职责产生不利影响，或要求员工在公司工作时间内投入大量时间，则员工不得为此等(i) 与公司有商业或业务竞争的企业或实体，或 (ii)非商业或业务竞争企业或实体工作。
- 公司机会。员工不得利用公司资产、信息或其职位之便去获取本应由公司获得的商业机会。如果员工凭借公司资产、信息或职位之便在公司的经营领域中发现商业机会，该员工必须首先将此商业机会汇报给公司，而不是以私人身份去获取此商业机会。
- 财务利益。
  - (i) 员工不得直接或者通过配偶或其他家庭成员间接地，在任何有对其履行在公司的职务或责任有不利影响，或者需要其在工作时间内投入大量时间的企业或实体中享有任何财务利益（所有权或其它）；
  - (ii) 如果员工持有任何与本公司存在竞争关系的企业或实体的所有权权益对其履行在本公司的职务或责任有不利影响，或者需要其在工作时间内投入大量时间的企业或实体中持有所有权权益，则该员工不得持有此等所有权权益，且其必须在持有任何与本公司存在竞争关系的企业或实体的所有权权益之前将此情况报告合规官；
  - (iii) 如果员工在本公司的职务包括管理或监管本公司与其他企业或实体的商业合作关系，员工不得持有此等与本公司有商业合作关系的企业或实体的任何所有权权益；
  - (iv) 尽管本准则的其他规定允许：
    - (a) 董事及其直系亲属（以下合称“董事关联人”）或者高级管理人员及其直系亲属（以下合称“高管关联人”）可以继续持有其在一家企业或者实体中所拥有的以下投资或者其他财产利益（以下简称“利益相关企业”）：
      - (1) 如果该投资或其他财产利益的实施或取得是在（x）本公司对该企业或实体进行投资或产生兴趣之前；（y）该董事或者高级管理人员加入本公司之前（为免生疑问，该董事或高级管理人员加入本公司之时，无论本公司是否已经对该企业或实体进行投资或产生兴趣，其直系亲属可以继续持有此等投资或其他财产利益）；或者
      - (2) 如果在实施或取得该投资或其他财产利益之时，本公司尚未对该企业或实体进行投资或产生兴趣，则该投资或其他财产利益可以在将来由此董事或高级管理人员实施或取得；

倘若如此，该董事或高级管理人员应 (x) 向董事会披露该投资或其他财产利益

并且 (y) 避免参与任何与利益相关企业有关的高级管理人员之间的讨论，并且不得涉及任何本公司与利益相关企业或实体之间拟定的交易；

(b) 在任何董事关联人或者高管关联人 (i) 投资与本公司有竞争关系的企业或实体，或者获取此等企业或实体的股权或其他财务利益；或者 (ii) 与本公司进行任何交易之前，应该取得董事会的审计委员会的事先批准。

- 贷款或其他金融交易。员工不得从公司的重要客户、供应商或竞争对手的任何企业或实体处获得贷款或个人债务担保，也不得与此等企业或实体进行任何个人金融交易。本准则不禁止与公认的银行或其他金融机构进行的公平交易。
- 董事会和委员会的任职。员工不得任职于很可能与本公司产生利益冲突的任何盈利或非盈利性实体的董事会、信托人或任何委员会。员工在接受此等董事会或委员会职务之前，必须获得本公司董事会的事先批准。公司可能会随时重新审查对此类任职的批准，以决定员工的此类任职是否依然合适。

以上并非是不可能产生利益冲突的情形的完全列表。下列问题可作为评估上文未具体提出的潜在利益冲突情形的有效指引：

- 实施该行为是否合法？
- 是否诚信公平？
- 是否符合公司最佳利益？

如果上述任何一个问题的答案是“否”，那么员工应该避免采取该行为或拟议的行为过程。如果员工对某项行为或拟议的行为过程是否会造成利益冲突有任何疑问，应立即联系合规官，就该问题获得建议。

### **利益冲突的披露**

公司要求所有员工充分披露任何很可能导致冲突的情形。如果有员工怀疑其处于利益冲突或他人很可能认为是利益冲突的情形之中，该员工必须立即向合规官汇报。利益冲突只能由董事会或其指定的下属委员会予以豁免，并且应及时以法律及纳斯达克（NASDAQ）可适用规定所要求的程度向公众披露。

### **家庭成员与工作**

家庭成员在职场以外的行为也可能会导致利益冲突，因为他们可能会影响员工代表公司做出决定时的客观性。如果员工的家庭成员有兴趣和本公司开展业务合作，公司在决定是否与其展开或继续业务关系的的标准应该不低于公司对其它第三方的在相似的情形下要求的条款和条件。

所有员工应该向他们的上级或合规官汇报任何有家庭成员参与的并很有可能造成利益冲突的情形。根据本准则的制定目的，“家庭成员”或“员工家庭成员”包括员工的配偶、兄弟姐妹、父母、子女及姻亲(或相应的“继亲”关系)。

#### **IV.礼物和招待**

恰当的礼尚往来可以被视作常规的商业行为。适当的商业礼物和招待是友好礼仪用于建立商业关系以及获得商业伙伴之间理解。然而礼品和招待决不能左右员工做出客观和公正的商业决定。员工在任何情况下都不得向商业伙伴提供礼物(包括现金和现金等价物)、餐饮、娱乐、交通、招待或旅行等其他福利，以换取不正当利益。员工不应接受礼物、优惠、娱乐、免费服务、个人购物折扣或任何其他公司一般不会向其他员工提供的对本人或家人的特殊优待。贿赂和回扣都是为法律所严厉禁止的犯罪行为。员工在任何地方都不得主动提供、赠与、索取或者收取任何形式的贿赂或回扣。

在这个事项上作出正确判断是员工的责任。一般来说，当且仅当礼物或招待符合可适用法律的规定、在数量上无足轻重并且不是出于对接受者任何行为的报酬或对接受者任何行为有所期待，员工可以给予或接受来自顾客或供应商的礼物和招待。所有以公司名义产生的礼物及招待费用必须在费用报告中正确记录。

员工对于收到礼品及馈赠后，立即报备直接上级管理人员，同时于二个工作日内退回原单位或个人，无法退回的应按照公司要求上交，价值在人民币300元或等值外币以上的须上交公司行政部。

#### **V.遵守反海外腐败法（FCPA）**

美国反海外腐败法（以下简称“FCPA”）禁止直接或间接地给予外国政府官员或者外国政治候选人任何有价物品，以获得和保持业务。违反FCPA的行为不仅违反了公司内部的政策，还会构成民事违法或刑事犯罪行为。员工不得直接或间接地给予或授权支付任何非法付款给任何国家的政府官员。虽然在特定有限的情况下，FCPA允许支付小金额的“加急费”，但此等费用必须事前经员工的上级（若首席执行官支付此等费用，须经董事会）讨论和批准后方可支付。

#### **VI.公司资产的保护和使用**

员工必须保护公司资产并且确保公司资产只是出于合法的商业目的被有效使用。盗窃、疏忽和浪费会对公司的赢利产生直接的影响。不论是否谋取私利，严禁出于任何非法或不正当目的使用公司资金或资产。

为了保护和合理使用公司资产，所有员工都应当：

- 尽合理的谨慎以避免公司财产被盗窃、损坏或滥用。；
- 及时地汇报任何实际的或可疑的盗窃、损坏或滥用公司财产的情形。
- 保护所有电子程序、数据、通信或者书面材料免遭非法访问；并且
- 只出于合法的商业目的使用公司财产。

除非事先获得公司首席执行官或者合规官的批准，公司禁止任何员工以公司的名义（直接或通过交易伙伴）进行政治捐款。被禁止的政治捐款包括：

- 任何出于政治目的的公司的资金或其他资产的捐献；
- 鼓励员工个人进行此类捐献；而且
- 为员工报销任何政治捐款。

## **VII. 知识产权与保密**

员工应遵守公司关于保护知识产权和保密信息的规章政策，包括以下规定：

- 任何员工在职期间因履行其职责或主要通过使用公司资产或资源产生的所有发明、创意作品、电脑软件以及技术或贸易机密应属于公司资产。
- 除被授权的或法律规定的信息披露，员工应对获取的公司或与公司有商业合作关系的实体的信息保密。保密信息包括所有关于公司及其业务的非公开信息，以及公司要求保密的第三方信息。
- 公司坚持严格的信息保密政策。在受雇于公司期间，员工应遵守任何以及所有有关保密的书面或非书面规章政策，并且履行适用于该员工的有关保密的职务和责任。
- 除为履行员工在公司所处职位相关的责任，任何员工在未获得公司事先批准的情况下，不得披露、宣布和发布公司的交易秘密或其他保密的商业信息，也不得在其对公司的职责范围之外使用此等机密信息。
- 即便是在工作环境之外，员工也必须保持警觉，避免批露有关公司业务、商业合作伙伴或员工的重要信息。
- 员工对公司保密信息的保密职责不因其出于任何原因与公司的雇佣关系终止而终止，此等保密职责持续至公司公开披露此等信息或者此等信息因非该员工原因被公之于众。
- 在雇佣合同终止时，或者公司要求终止合同时，员工应当无例外的返还所有的公司财产，包括含有保密信息的所有形式的媒介，并且其不得保留副本资料。

## **VIII. 财务报告和其他公开交流信息的准确性**

上市后，公司会被要求向公众和SEC公开报告财务业绩以及其他关于公司业务的重大的信息。公司政策规定应及时地披露准确全面的业务、财务状况和经营业绩相关信息。所有员工必须严格地遵守所有关于业务交易、评估及预测的会计和财务报告可适用的标准、法律、法规和政策。绝不容忍不准确、不完整以及不及时的报告，此等报告会严重地损害公司利益并导致法律责任。

员工应对任何可能存在的不正确或不完整的财务报告保持警惕，并及时报告。应特别关注：

- 与业务表现不一致的财务业绩;
- 没有明显的商业目的的交易;
- 规避常规的审查和批准程序的请求。

公司的高级财务官员和其他财务雇员有确保公司的所有财务披露的完整、公允、准确、及时、易懂的特殊职责。任何可能损害此目的的行为或情形都应向合规官汇报。

禁止员工直接或间接地采取任何行动胁迫、操纵、误导公司的独立审计人员或对其产生欺诈性以影响公司财务报表误导投资人。被禁止的行为包括但不限于:

- 发布或重新发布在此等情况下不可靠的公司财务报表（因为严重违反美国公认会计准则、普遍接受的审计标准或者其他专业或管理标准）;
- 不予实施普遍接受的审计标准或其他专业标准所要求的审计、审核或其他程序;
- 不予撤回在此等情况下有正当理由应予撤回的已发布报告; 或
- 不予传达需要传达给公司审计委员会的事项。

## **IX.公司记录**

准确可靠的记录对公司业务至关重要，构成了收益报表、财务报告和其他公开披露信息的基础。公司记录是对商业决策和战略规划进行指引的基本数据的来源。公司记录包括但不限于订单信息、工资单、考勤卡、差旅和费用报告、电子邮件、会计及财务数据、业绩和考核记录、电子数据文件和所有其他在日常运营中保留的记录。

所有公司记录在所有重大方面必须完整、准确、可靠。制作虚假或误导性的记录是永远都不被接受的。未披露或未记录的资金、付款或收款是严格禁止的。未披露或未被记录的资金、付款或收款都是被严格禁止的。员工负责理解和遵守公司的记录保存政策。如果员工对记录保存政策有任何疑问应联系合规官。

## **X. 遵守法律法规**

每位员工都有义务遵守公司运营所在城市、县、省份、地区和国家的法律。这些法律包括但不限于商业贿赂和回扣，专利、著作权、商标和交易秘密，信息隐私权，内幕交易，提供或收受馈赠，职业骚扰或歧视，环境保护，职业健康和安全，虚假和误导性的财务信息，滥用公司资产、外币兑换等行为的相关法律。所有员工均需理解和遵守适用于其在公司所处岗位的所有法律、法规和规章。如果对某种行动是否合法存疑，员工应立即向合规官寻求建议。

## **XI.强迫劳动**

本公司坚定地致力于保障所有工作均为自愿提供，不受胁迫。员工应在知情同意的情况下自由接受其岗位，并有权在遵守法律、法规规定或在已经签署的雇佣合同中同意的任何条款中关于提前通知规则后的任何时间自由离职。

本公司谴责一切形式的强迫劳动、奴役、人口贩运。劳动者在工作地点的行动自由不得受到不合理的限制。公司也不得强迫员工在纪律处分或解雇的威胁下加班，或加班超过适用法律允许的加班时间。

## **XII.歧视和骚扰**

本公司坚定地致力于提供各个方面的平等就业机会，并且绝不容忍任何非法的针对种族、肤色、民族、宗教、性别、性取向、年龄、国籍或适用法律、法规或规则所保护的任何其他情形的歧视。公司禁止包括性骚扰在内的任何形式的骚扰，并将对投诉或知晓的违反本准则的行为立即采取措施。在本准则中，骚扰是指旨在威胁、恐吓、胁迫 利益诱导员工的任何口头或身体行为。更多信息，员工应咨询合规官。

## **XIII. 结社自由**

在符合适用法律的前提下，公司应确保其员工能够自行选择组成和参加员工代表组织，并进行自由交流。同样，公司应尊重员工不参加此类活动的权利。员工和/或他们的代表应能够就工作条件和管理工作与管理层开放的交流沟通，公司应保证其不会因此遭受歧视、报复、恐吓或骚扰。

## **XIV. 公平交易、竞争和反垄断**

每个员工应尽力与本公司的客户、供应商和员工进行公平交易，并与公司的竞争对手开展公平竞争，避免从事任何违反反垄断法律法规的垄断行为。任何人都不得通过操纵、隐瞒、滥用特权信息或竞争敏感信息、歪曲重大事实或任何其他不公平交易或反竞争行为，获取不公平优势。

此外，公司充分遵守所有可能适用于公司的反垄断法律法规。员工在进行可能涉及任何反垄断问题的交易之前，应向合规官报告此类交易。

## **XV.健康和安**

公司致力于为员工提供一个安全健康的工作环境。每位员工有责任遵从环境、安全和健康方面的规章制度为其他员工提供一个安全健康的工作场所，并报告事故、伤害和不安全的设备、业务操作或状况。严禁暴力或暴力威胁。

每位员工都要以安全的方式履行其对公司的职责，不得沉湎于酒精、违禁药物或其他管制药物。严禁在工作场所使用违禁药物或不当使用其他管制药物。

## **XVI.反洗钱**

本公司致力于在全球业务运营中严防洗钱行为，只与从事合法活动并遵守相关反洗钱法律承诺的客户和交易对手开展合作。洗钱是一种掩盖财产的真实性质，或明知财产来自刑事犯罪(可能包括贩毒或恐怖活动)，却转移、获取或使用财产的行为。

## **XVIII.环境保护**

本公司致力于保护自然环境，以更加可持续的企业经营推动绿色发展，不断发展绿色供应链，进一步推动客户的绿色消费。公司将努力减少对环境的负面影响，发挥供应链能力积极应对环境挑战，强化公司的环保战略。

## **XVIII.内幕交易**

本公司董事会成员、高级管理人员、普通员工、顾问、第三方供应商或与公司有关的其他人士，如掌握有关公司尚未向公众披露的“重大”信息，则不得买卖代表公司A类普通股、在香港联合交易所有限公司交易的A类普通股或公司其他证券的美国存托股票(简称“ADS”)。有关更多详情，请参阅本公司实时更新的内幕交易准则(“内幕交易准则”)。

## **XIX.违反准则**

所有的员工都有职责举报任何已知或可疑的违反本准则的行为，包括违反任何适用于本公司的法律、法规、规章或政策的行为。举报他人的已知或可疑的违反本准则的行为不会被视作不义行为，而是被视作对公司及其员工的名誉和诚信的保护。

如果员工已知或者怀疑违反本准则的行为，有责任立即将该违规行为向合规官举报，合规官会与该员工协作调查该员工所关注的问题。所有有关已知或可疑的违反本准则的行为的问题和举报都会被敏感和谨慎地对待。合规官和公司会竭尽所能对举报员工的信息进行保密，并根据法律和公司需要对该员工所关注的违规行为进行调查。

公司的政策规定任何违反本准则的员工根据其违反的事实和情况受到相应的纪律处分，包括终止雇佣关系。如果员工的行为违反法律规定或本准则，将会对公司和该员工个人造成严重的后果。

本公司严格禁止打击报复出于善意寻求帮助或报告已知的或可疑的违规行为的员工。如果员工对报告已知或可疑的违规行为的其他员工进行打击报复将会受到纪律处分，包括终止雇佣关系。

## **XX.准则的豁免**

本准则的豁免将针对个例情况判断，只在特殊情况下授予。本准则的豁免只能由董事会或其指定的下属委员会提出，并且如果可适用的法律、法规和纳斯达克(NASDAQ)规定要求披露，应及时向公众披露。

## **XX I.结论**

本准则所包括的关于公司业务开展的一般指引与最高商业道德标准保持一致。如果员工对这些指引有任何疑问，可以联系合规官。我们希望所有的员工遵循这些标准。每一个员工都分别对自己的行为负责。声称依照上级领导或某个高级管理人员的要求而实施违反法律或本准则的行为不属于正当理由。如果员工实施被法律或准则所禁止的行为，该员工会被视为实施超出其工作范围的行为。这种行为会使员工受到纪律处分，包括终止雇佣关系。

\*\*\*\*\*