



**ASIA
INTERNATIONAL
SCHOOL LIMITED**



行为准则



AISL

行为准则

目录

1. 首席执行官致辞
2. 关于我们的行为准则
3. 关心员工、家长、学生和社区建设
 - 营造积极、充满关怀的工作环境
 - 尊重机会平等
 - 支持多样性和包容性
 - 解决骚扰和欺凌问题
 - 安全保障和儿童保护
 - 致力于人权、环境保护和社区
4. 展现职业道德、公平性和责任感
 - 避免利益冲突
 - 作出政治贡献并参与政治活动
 - 与供应商和第三方交易时保持透明度
 - 在开展业务时杜绝贿赂、腐败和欺诈行为
 - 保护好我们的机密资料、个人信息、知识产权和资产
 - 在当地和全球进行公平的竞争
5. 保持良好的商业行为
 - 保护我们的品牌和声誉
 - 遵循健康、安全和安保标准
 - 管理网络空间、社交媒体和网络
6. 应对、守规和报告
7. 《行为准则》附录

首席执行官 致辞

亲爱的同事们：

作为领先的教育集团，AISL是一家重视员工的福祉与持续发展、也注重组织的质量管理、运营高效并具备持续经营潜力的教育运营商，是广受认可负责任且可靠的雇主。我们在这些领域取得优异表现，关键是我们经营学校和企业过程中恪守道德承诺、保持高度诚信。

我们的行为准则旨在为所有AISL员工，包括学校员工提供指导原则。我们的员工应了解本准则的目的和宗旨，以诚信为本，履行明智的判断，严格守法。本准则将协助您应对在日常工作中可能遇到的困难情况，并指导您根据集团的政策和程序有效地处理和报告任何违反准则的行为。

您有责任仔细阅读、确认并签署本准则，以展示您对其的个人承诺。在日常工作中，无论您身在何处或在集团担任任何职务，您都应遵守本准则，无一例外。

身为员工的您通过坚守诚信、遵循道德和守护正直来维护我们的品牌和声誉，这些努力和支持将成为AISL在未来取得成功和持续发展的基石。

感谢您遵守我们的准则，践行我们的价值观，让我们共同创造 AISL 美好的未来。 ◆

首席执行官
温国伟
谨启

关于我们的行为准则

本行为准则(“准则”)提出了一系列共同期望,即在所有活动中,我们的员工始终坚持诚信行事,这是亚洲国际学校有限公司(AISL)持续发展和持续成功的基础。本准则为我们的员工提供了指导原则,来帮助管理他们与学生、家长、供应商、销售商、股东、同事、监管者、市场和我们的经营所在社区的行为。

本准则适用于整个AISL集团公司(“集团”)及其子公司、旗下学校、联营公司、供应商、承包商、服务提供商、接受集团服务的实体以及上述公司和实体的所有员工。AISL的所有员工,无论其担任何种职位和履行何种职能,都应该完全遵守本准则中包含的原则。

本准则旨在与可适用的法律和法规保持一致。如果任何当地法律或法规比本准则更为严苛,则应以当地法律或法规的规定为准。地方政策和补充指南与本准则和哈罗标准互相补充。本准则可根据法律和法规的要求,并根据本集团自身的扩张和发展进行修订。所有修订在发布后立即生效。本准则可通过我们的AISL人力资源门户网站进行查看,并且必须在员工开始受雇时得到每位员工的确认。

一般而言,本准则包含对员工的基本义务、原则和指导。您还有责任了解并遵守当地的法律、法规和政策。

本准则并非旨在针对可能发生的每种情况提供具体指导。相反,它是原则性的指导,可帮助您思考各种难题、促进协商并鼓励您在有疑虑时能直言不讳。◆

关心

关心我们的员工、家长、学生和社区

营造积极的、充满关怀的工作环境

本集团致力于创造和维持积极的工作环境，尊重和关怀员工。这个承诺增强了我们聘用和留住优秀员工的能力，也是拥有高效和积极的员工队伍的基石。

我们鼓励跨地域和跨地区的合作。尊重和信任是这种合作不可或缺的要素，因为它有助于我们与同事、学生、家长和其他利益相关者进行交往和互动。信任始于我们对每个人的关怀、以礼相待、尊严、公平和尊重的态度。❖

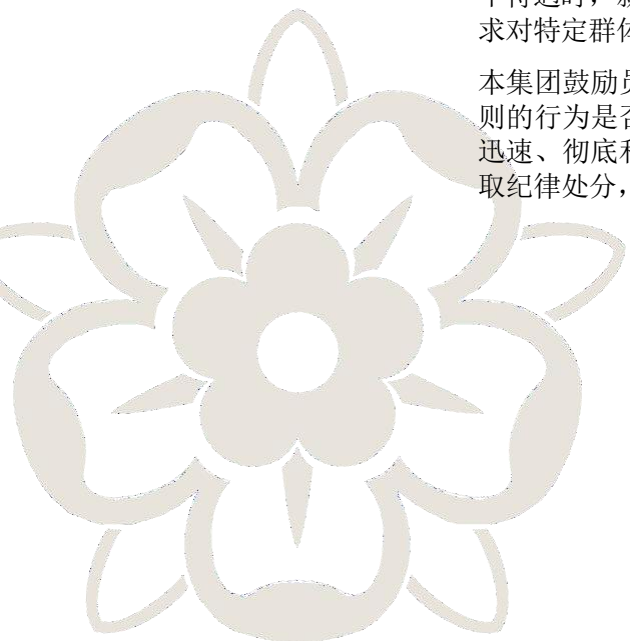
尊重机会平等

我们致力于为所有员工提供公平、公正的工作环境。我们有承担处理工作场所中的任何歧视行为的责任。

每位员工都有责任遵守其所在地的反歧视法律。

歧视可以是直接的，也可以是间接的，两者我们都不能容忍。当一个人因年龄、种族、肤色、国籍、外貌、宗教、精神的或身体的残疾、性别、性取向、怀孕、婚姻状况、家庭状况、其他受保护的特征或其他法律上认可的状况而受到不公平待遇时，就会发生直接的歧视行为。当适用于每个人的内部政策、规则或要求对特定群体产生不利影响时，就会发生间接的歧视行为。

本集团鼓励员工向其直属经理或人力资源部举报所有歧视事件。无论违反本准则的行为是否属违反现有的法律，我们都不会容忍这种行为的发生。本集团将迅速、彻底和公平地调查在歧视方面引起的每一个问题，并将在适当的时机采取纪律处分，最严重的情形是将终止雇佣关系。❖





支持多样性和包容性

我们重视员工团队的多样性，**4**将其视为集团发展壮大的竞争优势。我们致力团队协作，接纳差异性，无论年龄、种族、肤色、国籍、外貌、宗教、精神或身体残疾、性别、性取向、怀孕、婚姻状况、家庭状况等，都一视同仁，不分彼此。

我们尊重具有不同背景、经历、生活环境和兴趣的员工、学生、家长、供应商、合作伙伴以及其他利益相关者，他们说不同的语言，彼此了解不同的文化和规范，并分享不同的观点和意见。

我们相信多元化的团队能够串联差异化思维。我们提倡这样一种文化氛围，在这种文化中，员工可以自信地分享他们的想法并尝试不同的解决方案，这将有助于推动创新、促进在新方向上的发展和取得突破性进展，从而实现我们的使命。❖

解决骚扰和欺凌问题

本集团致力于营造一个没有骚扰和欺凌的安全工作环境。骚扰和欺凌包括通过语言或行为等方式，使他人感到受威胁或被冒犯。

欺凌或骚扰行为的例子包括：

- 身体接触和虐待
- 散播恶意谣言
- 不公平待遇
- 刁难或经常蓄意破坏他人形象
- 拒绝提供培训或晋升机会

欺凌和骚扰的存在形式：

- 面对面
- 通过信件
- 通过电子邮件
- 通过电话
- 通过电子媒介



骚扰不同于欺凌，因为它是一种歧视形式，代表与年龄、性别、残疾、性别改变、婚姻状况、怀孕和生育、种族、宗教或信仰以及性取向等有关歧视的不可接受行为。

性骚扰是工作场所中一种常见的骚扰，即任何人向另一人提出性冒犯、行为或不可接受的性要求；或涉及与他人有关的其他不可接受的性行为；在这种情况下，一个理智的人在考虑到所有情况后，会预料到他人会受到冒犯、羞辱或恐吓；性骚扰也指的是任何人在独自或与他人结伴的情况下参与性行为，导致他人处于一种敌对的或恐惧的环境中。

性骚扰的例子包括：

- 尽管每次都被「拒绝」，但依然反复尝试约会
- 带有性影射的评论和暗示或侮辱性声音
- 不停说性或性别有关的幽默故事和笑话
- 提出性要求或其他希望发生性行为而施加给对方的压力
- 提出性暗示或直接威胁对方作出性行为
- 猥亵手势或不恰当的身体触摸(例如拍打、触摸、强吻或捏压肌肤)
- 要求建立性关系的持续电话或信件
- 展示淫秽或具性暗示的照片或文学作品
- 性侵犯或强迫性交(强奸)

如果您是受骚扰/欺凌的对象，您应该坚定而明确地说「不」，并告诉骚扰者立即停止该行为。同时，您可以立即与人力资源部和直属经理进行沟通并向其报告，或上报至人力资源部。如果您亲自目睹与骚扰和欺凌有关的不当行为或评论，我们鼓励您立刻向人力资源部报告此事。◆

安全保障和儿童保护

本集团承诺我们共同承担保护儿童的责任，这是我们追求「育以至善，卓以领航」的基石。

我们的首要责任是确保儿童和青少年永远不会遭受任何形式的危险或虐待。我们坚决谋求所有儿童和年轻人的福祉，并确保他们的安全。我们致力于寻求各种方式来不断改善保障儿童的做法，以便每所学校都将保护儿童作为重中之重政策，并为人类的文明与繁荣创造条件。

我们意识到并相信以下安全保障和儿童保护的核心价值观：

- 学生和员工的福祉比学校中的所有其他考虑因素更重要；
- 所有儿童和青少年，不分年龄、残疾、性别、民族传统、宗教信仰、性取向或身份，都有权获得平等保护，免受各种类型的伤害或虐待；
- 一些儿童、青少年由于受过往的经历、特殊的教育需要、更高的依赖性、沟通困难或其他问题而更容易受到伤害；
- 与儿童、青少年的父母、照顾者和其他机构的合作对于促进青少年的福利至关重要。

任何违反本政策的行为将被视为严重违规行为，并将导致纪律处分，情节严重的将终止雇佣关系。❖

致力于人权、环境保护和社区建设

加强人权

我们尊重联合国1948年制定的《世界人权宣言》，并致力于在本集团影响范围内保护人权。

我们不容忍任何形式的人权侵犯、剥削，包括使用童工、奴役和贩卖人口。

我们致力于以道德和诚信的方式处理商业关系，《反奴隶制和人口贩卖声明》确保我们的学校或供应链中不会发生使用童工、奴役和贩卖人口的非法情况，它是有效的制度和控制措施的原始文件。此声明根据（英国）《2015年现代奴隶制法案》第6部分第54节做出，并阐述了为确保在学校、供应链或在本集团的任何单位内不会发生奴役和人口贩卖等不幸事件，我们正在采取积极的防范措施。❖



关注环境和社区

本集团秉持尊重的态度来参与维护和保护环境，以负责任的方式行事，并考虑到我们行为产生的广泛影响，尽力让我们的生活对世界产生积极的启示。我们努力减轻对环境的不利影响，并在战略层面以可持续的方式开展业务。

我们管理集团范围内的各种环境可持续性和生物多样性项目，旨在提供更具成本效益的机构，来履行我们的环境责任并展示如何控制对环境和社会的影响。

我们一贯坚持教育AISL员工和学生了解可持续性和全球公民意识的重要性，尊重我们经营所在的当地社区。我们赋予员工和学生自主性，使其在当地环境和社区中发挥与众不同的协同作用，培养有爱心的当地居民和全球公民。◆◆

展现

职业道德、公平性和责任感

避免利益冲突

员工应尽力为集团的最大利益行事。这意味着员工绝不能因个人利益影响集团所采取的行动。我们在这无法列出引起潜在冲突的各种情况，但您应当熟悉以下活动清单中涉及的有关风险。潜在冲突可能存在各种方式，包括但不限于：

1) 个人投资和机会

- 个人投资涉及集团供应商、客户、竞争对手或其他业务合作伙伴，或集团旗下学校的学生、家长或员工本身会出现利益冲突的情况，因为员工可能会利用在集团中担任职务期间的便利来牟取个人利益。如出现投资机会时，员工应当申报该潜在投资活动并寻求学校校长或集团执行委员会的批准。

2) 兼任职务

- 当员工考虑同时就职第二份职务和咨询工作机会时，可能会出现潜在冲突的情况，因为这可能会影响员工在集团开展工作的能力和参与程度，并存在泄露集团专有信息的潜在风险。
- 除非获得明确授权，集团不允许员工同时受雇于任何组织或担任任何顾问和咨询职务。

3) 外部演讲或展示

- 作为集团员工，若因工作原因掌握了专业知识，员工可能会被应邀在会议上发言或作出展示活动。如果员工因此取得相关的报酬，这将会构成潜在的利益冲突。
- 在接受进行任何外部演讲或展示之前，员工应寻求直属经理的批准。



4) 出版文章

- 撰写待发表文章时，员工应确保以个人身份撰写，且在任何情况下应避免使集团陷入尴尬局面。如需提及集团名称，应事先获得集团的批准。

5) 服务其他组织

- 接受其他组织的董事、顾问或行政人员的职务，可能会影响员工对本集团应负的责任，并造成利益冲突。
- 员工应申报此项潜在任命，并获得集团执行委员会的批准。

6) 个人和商业关系

- 与任何竞争对手、供应商或其他公司开展业务时，如果员工、员工的家庭成员、亲属、朋友与上述竞争对手、供应商或其他公司有密切的私人关系或经济利益，将会有可能产生利益冲突。员工应申报此项潜在利益冲突，并根据实际情况向学校校长或集团执行委员会寻求批准。
- 雇用、晋升或直接对亲属进行监督将可能会发生潜在的利益冲突。如果员工是业务的最终批准者，他/她应尽快将该等关系通知集团人力资源部，并在对与其有关系的员工实施的各种人力资源措施中，寻求批准。
- 向与集团或学校社团的任何成员有业务往来的任何个人组织授予或担保贷款，或从上述个人组织获得贷款，或通过其协助接受贷款，将会产生明显或实际的利益冲突。为避免利益冲突的发生，员工不得与集团有业务往来的任何组织或学校社团的任何成员签订任何贷款协议。

7) 互赠礼物和商务款待

- 互赠礼物和商务款待是常见商业行为，但是，即使没有不正当意图，这些行为也可能被曲解或暗示存在不正当行为。
- 员工不得接受任何准学生或已入学学生家长的任何娱乐、礼物、金钱和宴请。
- 员工应避免出现实际或潜在的利益冲突情况，因为这可能会损害员工的诚信度并危及集团的利益或声誉。
- 员工必须谢绝任何娱乐活动、礼物或其他以任何方式影响或可能影响商业决策的利益，以避免该决策使与集团存在商业往来的个人或组织从中获取好处。
- 员工还必须拒绝接受与业务交易相关的利益，除非这些利益只有名义价值和非现金价值，例如促销产品或广告纪念品。任何收受或收到馈赠的员工必须遵守以下流程：
 - 在收受估值超过500港元/50英镑/400元人民币的任何礼物或好处时，员工应该向直属上司和财务总监汇报，以获得批准。总部员工应该向职能部门主管汇报。
 - 如果礼物估值介于2,000港元/200英镑/人民币1,600元至5,000港元/500英镑/人民币4,000元之间，员工应提交特定的报告表，并获得总校长、中方校长和财务总监的批准。总部员工应向首席财务官报告。
 - 如果估值超过5,000港元/500英镑/4,000元人民币，员工应该向首席教育官汇报并获得其批准。总部的员工应该向首席执行官汇报。
- 如果员工未能根据本准则（或不时生效的任何适用法律或集团政策）报告与集团有业务往来的任何人士/组织收受/提供任何礼物/好处的情况，该员工可能会受到纪律处分，情形严重的将被解雇。
- 员工必须避免向特定人士馈赠礼物，但可在适当的情况下、基于礼貌及维持业务长远发展关系的原因，向某些特定人士所任职的公司馈赠礼物，首选是提供集团的纪念品。馈赠的形式不得为现金。
- 娱乐活动最好安排公司集团活动，而非招待个人。无论哪种形式的活动，都必须符合合法的商业利益和目的。员工必须谢绝并避免发出金额过高或过于频繁的宴请或娱乐的邀请。在支付商务礼品和娱乐活动费用时，必须适当使用预算金额、申请批准、记账和文件记录流程。
- 员工还有责任确保代表集团提供礼物或款待活动的代理人或其他人遵守我们订下的准则。在与对接受商业礼物和招待活动有更严格限制或禁止的组织或政府机构/公共部门的企业打交道时，必须遵守他们的准则。



8) 赌博

- 员工不应与任何集团成员有业务往来的人士进行任何形式的赌博，包括麻将。在不存在利益冲突或潜在利益冲突的社交活动中，员工应运用自身判断力，避免影响或损坏集团声誉，并避免进行任何高风险的赌博活动。

9) 集团资产的使用

- 禁止员工将集团的资金、设施、设备、专有技术或人员用于任何其他业务或个人的需要。

当不确定该采取何种行动时，员工应运用自身判断力，并寻求帮助。员工应主动处理并避免利益冲突，务必建立诚实的商业关系，促进市场的公平和诚信。一旦发现利益冲突，我们应立刻对其进行评估，以便开展适当审核并采取必要措施缓解该等冲突。❖

作出政治言论与参与政治活动

员工不得代表集团或以集团的名义作出任何政治言论。集团尊重员工以个人身份参与政治活动或作出政治言论的权利，但前提是员工的行为须符合适用的法律法规，且不会与员工在集团的职责产生利益冲突。员工不应在履行职责期间或以集团员工身份向同事、供应商、承包商、家长、学生、客户、任何形式的媒体或与集团有业务往来的任何其他人宣传个人政治观点。员工不得将集团的场地、资产或资源用于宣扬个人政治观点或活动。◆

与供应商和第三方交易时应保持透明度

所有商品和服务的采购必须在公开和具备竞争性的环境下进行，以确保集团支付的价格是公平合理的。所有采购应当遵守集团采购政策，以确保具备透明度、公平性和适当的内部控制。

员工不应接受供应商（尤其是潜在供应商）提供的任何礼物、金钱、代金券、活动门票、旅行、宴请等。不过，应当注意的是，提供小礼物或饮食招待是商业生活中公认的一部分，因此，在员工拒绝该等礼物或招待时，应委婉说明接受礼物或招待是违反集团政策的，应注意不要作出冒犯或损害彼此关系的言辞或行动。对于供应商试图通过提供礼物或任何其他物质引诱破坏员工诚信的行为，员工应立即向直属经理报告。◆

在开展业务时杜绝贿赂、腐败和欺诈行为

我们承诺在开展业务时须遵守所有法律法规，如有必要，甚至采取比法律法规更加严格的准则，以防止贿赂行为。

在开展业务的地区，无论当地法律是否允许，集团必须遵守反贿赂和反腐败准则。无论是在直接或间接的情况下，员工不可提供、支付、承诺支付或接受任何有价馈赠，以防止对他人的判断或行为产生不当影响。

贿赂有多种形式，但并不总是显而易见的。一份礼物、一份工作机会的承诺、一次旅行的邀请、一笔慈善捐助——但凡用来交换任何商业决定或获得优惠待遇的意图，都可以被认为是贿赂。

如果员工在提供或接受任何有价馈赠之前不知道该怎么办，请查看相关的政策，并向直属经理和人力资源部寻求帮助。

欺诈是指以获得财务或个人利益为目的所采取的不法或刑事欺诈手段，并可能导致集团或另一方蒙受损失。欺诈的例子可包括虚假陈述、伪造记录或费用报销、滥用公司资料或偷窃活动。这些均可能构成欺诈行为，它不仅是解雇的坚实理由，在某些情况下，还可能构成刑事指控。◆



保护好员工的机密资料、个人信息、知识产权和资产

员工有义务管理并保护集团的数据、信息和资产。该项规定在员工任职前、任职期间及任职后均适用。

员工必须保障商业或其他敏感信息的机密性以及业务和运营记录的完整性。还必须保护我们代表学生、家长、合作伙伴和股东持有的商业信息或资产不被滥用。一般而言，集团未公开或未向公众发布的事项均可视为敏感事项，我们应以合理谨慎和保障安全的态度对待该等信息。这包括与供应商、学生、家长或股东以及集团或其学校的任何电脑系统相关的业务往来、项目信息和分析、财务安排、交易或账户信息。

员工在履行职责过程中创建或获取的信息，均属于本集团的财产，包括但不限于：

- 员工的个人数据和工资
- 学生、家长和其他客户的数据
- 商业秘密、战略、预算、预测和利润
- 集团政策和程序、指南、业务流程和系统
- 知识产权和专有技术
- 项目详情、条款和合作伙伴信息

员工的工作可能涉及处理个人信息（包括敏感的个人信息）。个人信息包括任何人的信息，例如：

- 姓名
- 护照、身份证或签证详细信息
- 年龄和性别
- 出生日期

- 国籍
- 地址，包括个人或工作电邮地址
- 电话号码
- 教育和就业背景
- 医疗信息和饮食限制
- 家庭成员和推荐人的详细信息
- 信用卡和财务信息
- 医疗信息
- 特定信息的组合，例如学生、客户和员工的习惯和人口统计数据

员工必须按照集团的政策，妥善保护该等信息的存取、传输和使用。员工出于合法的商业理由收集个人信息，并只可将信息用作收集目的。只当工作需要时，员工方被允许存取有限数量的个人信息。员工仅在需要知道的基础上与同样需要该等信息以完成其工作的授权人员共享该等信息。员工绝不应与集团外未经授权的人员或在集团内不需要使用该等信息以完成工作的任何人士共享该等信息。

知识产权是集团资产，归集团所有。知识产权包括集团的徽标、商标或专利、保密/专有信息，例如营销和销售策略、教育计划、集团的定制课程及教学法。员工应保护本集团的知识产权，防止未经授权的使用，并且必须根据集团的相关要求及适用法律法规保护集团的知识产权。◆

在当地和全球进行公平竞争

集团在合法范围内开展公平竞争。我们尊重各方在竞争市场中所享有的利益，我们承诺在经营所在地全面遵守反垄断法和公平竞争法，并避免不公平地限制其他公司与我们出现竞争的情况。

员工不得与竞争者签订任何正式或非正式的协议和谅解书，以阻碍其他公司进入或参与市场营运；操纵学费或我们其他产品和服务的价格；抵制任何其他无论是客户、竞争对手还是供应商的公司。

禁止向竞争对手披露关于定价、成本、业务交易条款或条件、员工薪酬和福利、市场区隔、客户或营销策略、项目合作伙伴资讯等任何资讯。如果员工受邀在电话、会议、大会、招聘会或展会上就竞争性敏感主题进行讨论，员工应即时停止交谈，离开现场，并立即向集团法律部报告该事件。

员工应该使用公共来源或其他合法来源来收集竞争情报，而不应该使用任何非法或不合法的行为收集或要求他人收集该信息。如果不确定如何正确地收集竞争对手的信息，应该咨询集团法务部。◆

保持

良好的商业行为

保护我们的品牌和声誉

我们致力于保护我们的品牌，并以谨慎而稳妥的方法处理可能影响品牌和声誉的情况。您在履行职责时必须注意采取的任何可能对我们的品牌和声誉造成重大影响的行动和决定。这可能包括：

- 在学生、家长、供应商、商业伙伴、政府官员、同事面前的行为，包括着装要求、注意力、手势、语言和语气。
- 在电子邮件、营销材料和将公开出现的任何文件中使用我们的徽标、哈罗名称、徽章和臂章、集团名称和公司品牌。

您有责任追踪、监控和报告品牌的适当使用情况。您必须确保正确使用AISL和AISL运营的品牌，包括（在所有媒体形式的范围内）正确使用所有的Harrow International（哈罗国际）、Harrow Innovation Leadership Academy（哈罗礼德学校）和Harrow Little Lions（哈罗小狮）、AISL Academy（AISL教育研究院）以及AISL Outdoor（AISL外展）品牌，对于违反《品牌指引》的行为应立即处理，并在必要时报告给集团市场部和法务部。◆

遵循健康、安全和安保标准

我们致力于在权限范围内采取一切合理可行的措施，来确保工作地点的安全，并将员工、学生、承包商和公众的健康和安全风险降至最低。

我们应合理照顾健康和可能受法律行为或自身疏忽所影响的员工及其他人的健康和安全性，并且必须在健康和安全性事务上与他们的雇主合作。

每位员工都应熟悉当地的健康和安全政策以及员工所在部门与工作相关的其他安全法例和行为准则。

员工的身心健康对本集团至关重要。员工应咨询其人力资源部门有关急救、医疗保健计划、心理辅导服务相关的可用资源，并在需要时寻求专业的医疗保健建议和支持。

酒精或药物滥用会损害和影响健康和工作绩效，也对我们的工作场所安全、员工的福祉和生产力造成危害。因此，我们必须确保我们的工作场所没有任何酒精和药物或相关问题的出现。



我们致力提供无烟的工作环境。吸烟对员工的健康有害，而二手烟对工作场所的其他员工或学校社区成员的健康亦构成危害。因此，无论当地法律是否允许，我们的工作场所都完全禁止吸烟。 ◆

管理网络空间、社交媒体和网络

本集团及其附属公司、学校、教育机构和集团内的各个中心认识到通过社交媒体进行交流的重要性和效益。

使用社交媒体时，您必须意识到需要将个人生活和职业生活分开。您不应使个人的工作与利益之间存在冲突。在代表本集团/学校创建或更改在线信息来源时，您必须坚持准确、公平和透明的原则。您应尊重知识产权和个人信息，因此我们不应在社交媒体上披露任何内部沟通、政策、计划以及员工、学生、家长、供应商、业务合作伙伴等信息。

您应该保护集团的品牌和声誉。您不应在使用个人社交网络时对您的工作发表贬低性评论或在网上讨论运营问题，或发布与工作相关的照片或视频。您应向有关部门报告任何具有误导性的或虚假的公司信息。

电子邮件的使用仅限于工作用途。提供给您互联网和电子邮件系统是您履行工作职责的工具。使用集团的互联网和电子邮件设施进行创建、发送或检索的所有信息仍是集团的财产，不能被视为私人财产。如果您收到任何可能具有欺诈性并对本集团构成任何隐私或安全风险的网络钓鱼、诈骗和其他可疑电子邮件，您应通知ICT部门。

您有责任保护公司和个人数据的机密性和安全性。因此，您不应与任何人共享登录名称或密码，也不应使用未经核实的Wi-Fi来源访问本集团的任何网络和系统。 ◆

应对、 守规和报告

应对

法律和法规可能因国家/地区而异。本集团总部位于香港特别行政区。除了员工工作所在国家/地区的法律外，我们跨区域和地区的员工通常还受香港法律的约束。员工应熟悉所在国家（或多个国家）与工作相关的法律法规。如果当地习俗或惯例与我们的准则或法律相冲突时，员工应遵守法律和我们的准则，或联系集团法务部寻求指导。

我们的准则并非旨在成为一本全面的手册，它并未涵盖员工可能遇到的所有困难情况。我们希望员工在处理不同情况时始终保持个人的诚信和良好的判断力。当事情看起来不合理时，员工有权说出来。同样，我们希望员工即使没有牵涉其中，也能直言不讳，大胆发声。 ◆

守规

当员工未能遵守我们的准则或适用法律，不理睬他人不遵守准则的行为，教唆或促成他人违反准则，未报告违反行为或试图对报告涉嫌违反行为的员工进行打击报复，他们可能按违规行为的性质或严重程度受到纪律处分，其中包括：

- 暂停职位
- 书面警告
- 终止雇佣或即决撤职

如果行为触犯法律，本集团保留向执（司）法机构举报的权利，且可能导致刑事起诉。违反准则的行为将记录在雇佣记录中。

本集团有其他管理绩效、行为和态度的政策和程序。我们将根据相关政策或程序处理不属于违反准则的政策违规。 ◆



报告

您应遵循由下到上的程序以报告违规行为：

- 您可以亲自，通过邮件、电话或电子邮件向直属经理/学校负责人和人力资源部报告。
- 直属经理、校长或指定代表必须在24小时内向集团人力资源部和法务部提交事故报告。
- 对于严重违反准则的行为，集团人力资源部和法务部应向集团执行委员会报告。

您应该对报告事项保密。如果您担心所在的运营机构有人牵涉其中，您可以直接向集团人力资源部或法务部报告。当地管理团队、集团人力资源部和法务部将对指控进行最严格的保密调查，并期望与报告的员工进行适当的沟通。

所有报告都将进行保密处理。仅在有必要回应法律提出的要求或问题，又或进行内部调查时，才会共享牵涉员工的任何个人详细信息。如果报告是匿名的，本集团和接收报告者将不承诺提供反馈。我们鼓励员工在报告任何违反准则的行为时提供其身份信息，因为匿名报告将需要更长的时间来评估和验证指控的真伪。◆◆

附录

行为准则附录

附录的一般说明：本附录是《行为准则》不可分割的组成部分。本集团的政策（包括业务规范、管理控制规范）不胜枚举。为便于参考，本集团的政策将在下面作重点介绍。同时，请参阅AISL门户网站以了解其他附加政策、程序、手册、指南和准则，这些也必须按照准则的要求予以遵守。❖

行为准则部分参考

政策、程序、准则和指南

| | | |
|--------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 关心我们的 员工、家 长、学生和 社区建设 | 营造积极、充满尊重和关怀的工作环境 | 毒品、酒精和吸烟政策（员工） |
| | 尊重机会平等 | 机会均等、平等和多元化政策 |
| | 支持多样性和包容性 | 机会均等、平等和多元化政策 |
| | 解决性骚扰和欺凌问题 | 防止欺凌政策 |
| | 安全保障和儿童保护 | 安全保障和儿童保护政策 贴心关怀政策 |
| | 致力于人权、环境保护与社区建设 | 可持续性和生物多样性 奴隶和人口贩卖声明 |
| 展现职业 道德、公 平性和责 任感 | 避免利益冲突 | |
| | 在开展业务时杜绝贿赂、贪腐和欺诈行为 | 反贿赂和礼品赠送 |
| | 与供应商和第三方交易时保持透明度 | 采购程序 |
| | 保护好我们的机密资料、个人信息、知识产权和资产 | 数据保护集团政策 数据访问和保护政策 |
| | 在本地和全球进行公平的竞争 | |
| 保持良好的 商业惯例 | 保护我们的品牌和声誉 | 品牌保护政策 |
| | 遵循健康、安全和安保标准 | 心理健康政策和心理辅导程序 医疗政策和程序 健康与安全政策 校园访问和安全政策 餐饮和食品供应 |
| | | 危机管理（包括封锁）程序 场所和设施管理政策 运输政策和程序 |
| | | 管理网络空间、社交媒体和网络 |





十年树木 百年树人