

HOOKER FURNITURE CORPORATION

商业行为与道德规范

引言

Hooker Furniture Corporation (“公司”)的这份《商业行为与道德规范》涵盖各种业务实践和程序。本《规范》并未涵盖所有可能出现的问题，但其中规定了指导公司所有员工、高管和董事的基本原则（除非上下文另有说明，否则本《规范》的每项规定应理解为适用于公司的所有员工、高管和董事）。我们中的所有人员（无论我们的原籍国或居住国在哪里）都必须据此行事，努力避免不当行为嫌疑。在法律可能与本《规范》相冲突的极少数情况下，您必须遵守法律。如果您对此类冲突有任何疑问，您应当向您的主管询问如何处理相应情况；如果在具体情况下向您的主管寻求指导是不合适的，请联系人力资源部。

公司调查所有被举报或涉嫌违反本《规范》的行为。任何违反本《规范》的员工、高管或董事将立即受到纪律处分，其中包括调任、降职或终止雇佣关系。此外，公司可能会向法院起诉您。如果您在违反本《规范》的同时违反了任何刑事法规，也可能导致您被起诉。如果您处于您认为有可能违反本《规范》（或有可能导致违反本《规范》）的处境，请遵循本《规范》第 17 节中介绍的指导原则。

1. 遵守法律、条例和法规

遵守法律的条文和精神，是公司道德标准的基础所在。我们所有人，无论我们的原籍国或居住国在哪里，都必须尊重和遵守公司运营时所在城市、州和国家的法律。虽然并不要求我们中的任何人熟悉每项法律的细节，但要求我们做出良好判断，最重要的是在有疑问时寻求主管、经理或其他适当人员的建议。

2. 销售代理、顾问和专业服务

美国和非美国销售代理、顾问、代表、独立承包商、临时工和供应商在与 Hooker Furniture 或为 Hooker Furniture 开展业务时，无论在世界任何地方，均应遵守与公司员工相同的行为标准。如果本政策或公司任何其他政策禁止我们直接做某些事情，那么我们中的任何人也不得通过代理间接做任何此类事情。商业诚信是选择和聘用 Hooker Furniture 代表的关键标准。因此，在聘用任何销售代理、顾问、代表、独立承包商、外部临时工或供应商之前，我们进行适当尽职调查就具有非常重要的意义。

3. 利益冲突

如果您的私人利益以任何方式妨碍公司的利益，即存在“利益冲突”。当您所采取的行动或拥有的利益使您难以客观、有效地履行您在公司的工作职责时，就会发生利益冲突。如果您或您的家庭成员因您在公司的职位而获得不当个人利益，如现金、贷款、贷款担保或不当赠礼，也会产生利益冲突。

对于员工来说，如果您为竞争对手、客户或供应商工作或在他们那里有重要的财务利益，几乎无一例外都会产生冲突。公司员工不得为竞争对手工作，也不得担任竞争对手的顾问或董事会成员。最佳做法就是避免与公司的客户、供应商或竞争对手有任何直接或间接的业务联系（代表公司行事除外）。公司政策明令禁止利益冲突。利益冲突并不总是那么明确，因此您在有疑问时，应向您的经理或公司的某位高管咨询。如果您知晓冲突或潜在冲突，则应提请主管、经理或其他适当人员注意，或者遵循本《规范》第 16 节和第 17 节中描述的程序。如果董事拥有财务利益或担任其他存在潜在利益冲突的雇佣职位或董事职务，

他们应将该信息披露给董事会，并回避任何相关决策。在商业环境中，提供业务款待和礼品的目的是与客户或他人营造亲切感和稳固的工作关系，而非获得不公平优势。我们或我们的任何家庭成员不得向与公司有业务往来的任何客户、供应商或其他人提供或接受任何赠礼或款待，除非赠礼或款待：(1) 并非现金馈赠；(2) 符合惯常的商业做法；(3) 不具备过高价值（100 美元）；(4) 不会被视作贿赂或酬谢，也不会被视作向接受者施加某种义务；(5) 不违反任何法律或法规。请与您的主管讨论您是否应该赠送或接受任何您不确定是否合适的礼物。

4. 证券法项下的披露义务

根据美国联邦和州证券法，公司有各种披露义务。为遵守这些义务，公司必须在向美国证券交易委员会递交的任何报告和文件中，以及在公司所做其他公共通讯材料中，全面、公正、准确、及时、易于理解地披露信息。每个人都有责任立即提请公司高级管理人员（首席执行官、业务单元总裁、首席财务官、首席行政官）或公司财务主管注意您知晓的、对公司在其公开报备和其他公开通讯中所作披露构成影响的任何重大信息。

5. 内幕交易

如果您有权访问关于公司的机密信息，您不得将此类信息用于股票交易，或者将其用于除开展我们业务之外的任何其他目的。所有关于公司的非公开信息都应被视为机密信息。将非公开信息用于个人财务利益或“提示”可能依靠该信息做出投资决定的其他人员不仅不道德，而且违法。如果您交易本公司证券和其他公司证券，而此类交易可能受到您获取本公司机密信息的影响，则为了有助于遵守禁止内幕交易的法律，本公司已采用特定政策来对此类交易进行管辖。您可以从人力资源部获得内幕交易政策的副本。如果您对内幕交易政策有任何疑问，您可以联系 Earl Armstrong（公司财务主管）、Anne Jacobsen（首席行政官）或 Paul Huckfeldt（首席财务官）。

6. 公司机会

在为公司工作的过程中，或通过使用公司的财产或信息，我们会发现各种机会；我们中的任何一个人不得将任何此类机会据为己有。我们也不得将公司财产、信息或职位用于不正当个人受益；我们当然也不得直接或间接与公司竞争。我们大家都有责任抓住机遇推进公司的合法利益。

7. 竞争与公平交道

我们寻求公平而诚实地赢得竞争。我们在这样做的时候，都必须遵守公司开展业务所在地的反垄断法和竞争法。所有产品开发、制造和销售工作都必须符合最高道德标准。反垄断法通常禁止实际或潜在竞争对手之间出于下列目的达成协议或谅解：操纵或控制价格、操纵投标、联合抵制特定供应商或客户，或者限制产品线的生产和销售。其他法律禁止对分销商和经销商的转售价格进行操控、贬低竞争对手、歪曲公司产品、窃取商业秘密或者提供或给付贿赂或回扣。这些法律得到严格执行，不遵守这些法律可能会导致公司被处以巨额罚款，您也会被处以巨额罚款和监禁。

盗窃专有信息或者以其他方式持有在未经所有者同意的情况下获取的商业秘密信息，或者引诱其他公司的前任或现任员工透露专有信息，都是本政策所禁止的，通常也是违法的。我们所有人都必须尊重公司客户、供应商和竞争对手的权利，以及与他们公平打交道。我们中的任何人在为公司工作的过程中，均不得通过操纵、隐瞒、滥用特许信息、歪曲重大事实或者任何其他故意的不公平手段来不公平地利用任何人。

8. 工作场所尊严与尊重

在我们开展业务的世界各地，要求我们以尊严和尊重的方式对待客户、供应商、竞争对手以及我们的员工同事。我们员工同事的多元化是一笔巨大财富。我们坚定不移地承诺在所有就业方面提供平等机会；公司不会容忍任何形式的任何非法歧视或骚扰。举例而言，其中包括基于种族或民族特征的贬损性评论以及不受欢迎的性挑逗。此外，公司不会与在其任何设施中使用童工的合作伙伴开展业务。工人必须至少年满 15 岁；如果超过 15 岁，则必须达到当地法定最低就业年龄或义务教育年龄。公司也不会与使用强迫或非自愿劳动的合作伙伴开展业务。如要更多深入了解公司政策（如与歧视、骚扰、童工和强迫劳动等相关的政策），请参考公司的《员工手册》（可从公司的“资源中心”获得该手册的副本；也可以联系人力资源部）。

为了有效运营公司的业务，避免出现监管、士气问题以及造成可能产生偏袒或性骚扰指控的环境，强烈建议经理和主管不要追求（或以其他方式卷入）与其直接或间接下属员工的浪漫或两性关系。如果两位员工结婚或发展个人关系，公司可以将任何一位调到另一合适职位（若有合适职位的话）。如果没有合适职位，涉事员工可以选择其中哪一位自愿辞职。

9. 健康、安全与环境

公司努力为大家提供安全而健康的工作环境。我们中的每一位都有责任遵守安全和卫生规则和惯例，立即报告意外事故、人员伤亡和不安全的设备、行为或状况，从而为我们所有员工同事、其他人以及我们自己保持一个健康的工作场所。公司场所内不允许暴力和威胁行为，并且禁止武器。

员工应该在能够履行职责、不受非法药物或酒精影响的状况下上班。我们绝不容忍工作场所中有非法药物或酒精。我们大家必须遵守 Hooker Furniture 运营时所在的每个国家的所有环境、健康和安法规。废弃物和危险材料的储存、处理和处置应符合所有法律、法规和公司的政策。如果发现不安全存放潜在有毒或危险材料或者向环境中不当释放此类材料的情况，必须立即向您的直接主管报告；如果在具体情况下向您的主管报告是不合适的，则向公司高管、Convercent 举报计划或审计委员会报告（如本《规范》第 16 节和第 17 节所述）。

10. 保持记录

为了进行负责任的业务决策，公司要求对信息进行诚实且准确的记录和报告。例如，只应报告真实和实际的工作时数。我们中的很多人会定期使用业务开支帐户，必须准确地记载和记录此类开支。如果您不确定特定开支是否合理有效，请咨询您的主管或公司的首席财务官、公司财务主管或业务单元财务主管。公司的所有帐簿、记录、帐目和财务报表必须以合理的详细程度加以维护，必须适当地反映本公司的交易情况，必须符合相关法律的规定以及本公司的内部管控制度。禁止维护没有记录在案的或“帐外”资金或资产，除非相关法律或法规允许这样做。

业务记录和通讯经常会得到公开；我们应避免夸大其辞、贬损性评论、随意猜测或者不适当地对人员和公司进行特征描述。这项规定对于电子邮件、内部备忘录、社交媒体和正式报告同样适用。

您应该意识到，社交媒体会带来许多风险。除非您得到相应授权，否则不要代表公司发表任何声明。您不得发布与公司、我们的客户、供应商或员工有关的私人或机密信息。

即使您在个人社交媒体网站上发帖，您可能被视为代表公司，因此您应该对您帖子的内容及其对您和公司的影响深思熟虑。有关社交媒体的更详细讨论，请参见《员工手册》。

11. 保密

我们每个人都必须对公司或其客户或供应商委托给我们的机密信息保密（除非具体披露得到公司某位执行官的授权或出于法律法规的规定）。机密信息包括任何如此指定的信息、任何商业秘密，以及一经披露就可能被竞争对手利用或损害本公司或者本公司客户或供应商的所有非公开信息。即使在雇佣关系终止后，保护机密信息的义务也继续有效。

12. 公司资产的保护和恰当使用

我们中的每一位都应当保护公司的资产，并确保有效使用。盗窃、粗心大意、铺张浪费会直接影响公司的盈利能力。应当举报任何涉嫌欺诈或盗窃的事件，以便进行调查。未经您的经理或公司高管的事先书面授权，不得将公司设备用于非公司业务。保护公司资产的义务包括其专有信息。专有信息包括各种知识产权，诸如商业秘密、专利、商标和版权，以及业务、市场营销和服务规划、工程和制造理念、设计、数据库、记录、薪资信息，以及任何尚未发布的财务数据和报告。

未经授权使用或散布此类信息将违反公司政策。这种行为也可能违法，并导致民事和刑事处罚。

13. 向政府人员或其他人付款

我们在与公司的所有客户、供应商以及政府机构打交道时将秉持开诚布公、光明磊落，并且严格遵守美国《反海外腐败法》、国际反贿赂公约以及当地反腐败和反贿赂法律的规定。我们每个人，无论我们的祖国或驻在国在哪里，都不得为获取任何个人受益或者为公司获得任何特许权、合同或不当优势而直接或间接向任何国家的政府、公职人员或其他个人提供任何有价值物品（包括给付任何贿赂、回扣或其他类似非法款项）。如果符合当地法律，并且具有促进或加快支付的性质，从而确保日常政府行为得到执行，允许向公职人员或政府官员给付某些名义款项。其中并不包括公职人员在授予新业务或继续与公司或其他人开展业务方面所做的任何决定。每一个案的实际情况以及适用的法律（因国家而异）将决定此类款项的合法性。因此，在获得您的直接主管、其他当地经理或公司高管的明确事先批准之前，您不得给付任何此类款项。此外，对于向美国政府人员提供或其所接受的商务馈赠，有严格的法律规则。违反这些规则，向美国政府官员或雇员允诺、提议或提供赠礼、恩惠或其他酬谢，可能构成犯罪，并且会被视作违反公司政策。州/省和地方政府以及外国政府通常设有类似规定。当然，您作为个人可以支持公职候选人，但您不得使用公司资产支持任何候选人，也不得向任何政府官员提供赠礼或恩惠。

14. 国际业务

公司的政策是遵守其开展业务所有国家的具体法律和法规，以及影响国际贸易的所有美国法律，如反联合抵制、贸易制裁、出口管制和反海外腐败方面的法律。违反这些法律会给个人和公司带来严厉的民事和刑事处罚，不仅会对公司的企业声誉造成严重损害，也会对公众造成严重损害。如果您参与公司的海外业务，您应该了解这些法律，并与您的直接主管、其他当地经理或公司高管密切协调，以确保您和公司都没有违反任何相关法律。

15. 豁免于《商业行为与道德规范》；修订

公司董事会已批准本《商业行为与道德规范》。高级管理人员、董事或其他任何人对本《规范》的豁免仅可以由董事会或某个董事会委员会作出，并将按照法律法规立即以书面形式加以披露。本《规范》只可由董事会进行修订。

16. 举报任何非法或不道德行为

违反《规范》的行为 - 如果您认为已经发生了违反本《规范》的行为，那么您应该向您的直接主管、公司财务主管、业务单元财务主管或某位执行官报告。

董事会审计委员会还建立了一套程序，用于接收与可疑会计或审计事项有关的保密匿名举报。

如果您希望举报公司高管或董事涉嫌违反本《规范》的行为，也可以使用本程序。见下文“会计、审计和行为规范事项”。根据调查和解决问题的需要，对所举报的违规行为的调查会尽可能保密，但须遵守适用的法律和法规。我们鼓励您向主管、经理或其他相应人员反映所观察到的非法或不道德行为，以及寻求特定情况下的最佳行动路线。对于就违反《行为规范》的行为或其他不当行为进行的善意举报，公司不允许任何打击报复。作为我们受雇的一个条件，我们所有人都有义务配合对不当行为的内部调查。如有任何涉嫌违反本《规范》的行为涉及某位董事或公司高级管理人员，则董事必须向审计委员会主席报告，除非违规行为涉及审计委员会主席（在这种情况下，董事应向董事会主席报告，或者采取合理措施确保董事会知晓涉嫌违规行为）。在其认为适当的范围内，审计委员会将参与对董事或公司高级管理人员进行的任何调查。对董事或公司高级管理人员的调查结束之后，应将调查结论报告给审计委员会，审计委员会将进行其认为必要的额外调查。如果审计委员会认定一名董事或公司高级管理人员违反了本《规范》，将向董事会报告其认定结果。在接到违规行为通知之后，董事会或指定的公司高管将采取适当的纪律处分或预防措施，其中包括解雇，或在发生刑事或其他严重违法行为时，通知证券交易委员会或其他适当的执法机构。任何其他可疑违规行为应由董事向某位执行官报告，除非董事认为，向审计委员会主席报告或采取其他措施以确保可疑违规行为得到适当处理更为合适。

您可以通过保密方式举报问题；如果您愿意，也可以访问 Convercent.com 或致电 Convercent (1-800-335-7639)，匿名进行举报。

要直接联系董事会审计委员会，您可以将报告提交到以下地址，或通过电子邮件发送给 AuditCommittee@hookerfurniture.com。

Audit Committee - Board of Directors
Hooker Furniture Corporation
P.O. Box 4708
Martinsville, VA 24115
USA

如果您选择匿名举报，请务必提供足够的相关信息，以便公司进行及时、适当的跟进。任何人都可以举报可疑的会计、审计或违反《规范》的问题，而不必担心被公司或公司的任何员工解雇或打击报复。

17. 合规程序

我们大家必须努力确保对违反本《规范》的行为采取及时、一致的行动。然而，在某些情况下，很难判断是否有违规行为。由于我们无法预测每一种将要发生的情况，我们应当有办法处理疑问或问题，这一点很重要。下面是需要牢记的步骤：

- **确保您掌握事实。**为制定正确的解决方案，我们必须尽可能掌握全面信息。
- **请扪心自问：我被要求做的事情具体是什么？这样做会不会显得不道德或不正当？**这会使您将重点放在您所面临的具体问题，以及您所拥有的替代方案。借助常识做出您的判断；如果某件事情看似不道德或不正当，则可能就是不道德或不正当。
- **请扪心自问：**
 - 是否合法？
 - 是否符合公司政策？
 - 该决定将如何影响其他人（消费者、股东、供应商、合作伙伴、竞争对手、社区或其他员工）？
 - 别人会怎么看该决定？
 - 如果该决定公之于众，您会有何感受？
 - 您充分探究过该决定的各种影响吗？
 - 征求更多建议会有帮助吗？
- **明确您的责任和角色。**在多数情况下，责任是共担的。您的同事知情吗？让他人参与进来和讨论问题，可能会有所帮助。
- **与您的主管商讨问题。**这是针对所有情形的基本指导原则。在很多情况下，您的主管在相关问题方面掌握更多知识，会很高兴参与决策过程。请记住，您的主管有责任帮助解决问题。
- **向公司资源求助。**如果与您的主管讨论某个问题不合适，或者您不愿意向您的主管提出您的问题，请与您的工厂经理或公司的某位高管进行私下讨论。
- **您可以以匿名方式秘密举报违背道德的行为，而无需担心遭到打击报复。**如果您的情况需要对您的身份保密，您的匿名状态将受到保护。公司为接收可疑会计、审计或违反《规范》问题报告而聘用的外部服务，不会在您来电时询问您的姓名。当然，您可以自愿说出您的名字，但您没有义务这样做。无论如何，公司绝不允许对本着诚信精神举报道德违规行为的任何人进行任何类型的打击报复。
- **切记先提问、后行动：**如果您不太确定在某些情况下如何行动，请在行动之前寻求指导。

已审阅：2020年11月30日