



道德规范

COPPEL
GROUP

2025

内容

| | | | |
|--------------------------|----------|------------------------|-----------|
| I. 引言 | 3 | 我们的环境 | 11 |
| COPPEL GROUP 董事长和首席执行官致辞 | 3 | 环境 | 11 |
| 目标 | 4 | 我们的供应商的环境足迹 | 11 |
| 范围与效力 | 4 | 企业的社会责任 | 11 |
| II. 企业价值观 | 5 | 利他主义捐赠 | 11 |
| 宗旨 | 5 | 我们的资源 | 12 |
| 愿景 | 5 | 工业产权和知识产权 | 12 |
| 我们的价值观 | 5 | COPPEL 品牌的使用 | 12 |
| III. 指导原则 | 6 | 资产的正确使用 | 12 |
| 与员工打交道 | 6 | 利益冲突 | 12 |
| 人权 | 6 | 账簿和会计记录 | 13 |
| 平等 | 6 | IV. 职位和职责 | 13 |
| 多样性和雇佣政策 | 6 | COPPEL GROUP 董事会/一般管理层 | 13 |
| 平等机会和发展 | 6 | 董事 | 13 |
| 反歧视 | 6 | 企业惯例委员会 | 13 |
| 工作和性骚扰 | 6 | 道德委员会 | 14 |
| 工作场所的健康与安全 | 7 | COPPEL GROUP 的合规行为 | 14 |
| 酒精及药物滥用 | 7 | 组织发展 | 14 |
| 合法性承诺 | 7 | 合作伙伴 | 14 |
| 反腐败 | 7 | V. 培训和传达方法 | 15 |
| 出于不正当目的提供的礼物、餐饮、招待和旅行 | 7 | VI. 道德问题咨询方式 | 15 |
| 向政府当局做出的捐赠 | 7 | 不报复政策 | 15 |
| 向政府官员赠送礼物的限制规定 | 8 | 违规和纪律处分 | 15 |
| 出于政治目的做出捐赠的限制规定 | 8 | 举报和投诉途径 | 16 |
| 反洗钱和反恐措施 | 8 | 附件:道德规范确认函 | 17 |
| 信息安全 | 8 | | |
| 与第三方打交道 | 9 | | |
| 我们的客户 | 9 | | |
| 供应商关系和第三方关系 | 9 | | |
| 与我们的竞争对手之间的关系 | 9 | | |
| 与政府当局之间的关系 | 9 | | |
| 游说的透明性和合法性 | 10 | | |
| 与政府当局合作 | 10 | | |
| 保密性和数据隐私 | 10 | | |
| 合理使用公共资源 | 10 | | |
| 聘用前公职人员 | 10 | | |
| 以权谋利 | 11 | | |

I. 引言

COPPEL GROUP 董事长和首席执行官致辞

COPPEL GROUP 在提升墨西哥人民生活质量的使命下，已与一代又一代的墨西哥人民携手走过八十多载春秋。

而您以及成千上万的合作商，是我们公司不可或缺的一部分。正是因为你们的努力和才能，才有了 COPPEL GROUP，并努力全心为客户服务，并且谨记其道德责任。

COPPEL GROUP 的《道德规范》提高了公司的责任意识，提供了正确的路径。《道德规范》的撰写以 COPPEL 在八十多年发展历史中形成的道德实践，以及相关的国际最佳准则为基础。COPPEL 的宗旨是，为大众变得更优秀。

下文包含关于 COPPEL GROUP 的你、我、他作出良好行为，构建优质工作环境，严格遵循法律框架方面的重要指南。

这是内部的实践指南，能够帮助我们确定与合作商、客户、政府当局、供应商以及与 COPPEL 相关的每个人交流时最佳的途径。

在此诚邀大家详阅并思考这份重要文件。通过这份文件，我们鼓励合作商思考我们的行为与公司要求我们负责任地遵守的准则之间是否兼容，以及意识到我们对构建更好的工作环境和服 务所作的贡献。

此致，

Agustín Coppel

Coppel Group 董事长兼首席执行官



COPPEL GROUP道德规范的目标

目标

将公司的价值观转化为政策，推动 COPPEL GROUP 员工的行为，以实现 组织目标。

具体目标

为 COPPEL GROUP 的所有成员，即 董事、高级职员、合作方和第三方（代表 COPPEL GROUP 公司行事的 顾问、销售代表、代理商、分包商、 特许经营商、供应商、服务提供商或类似中介机构），制定政策，使其认 可该政策并加以施行。我们的目标是：

1. 确定培训和道德传达流程。
2. 公布违反《道德规范》的行为的举报机制。
3. 制定因违反本规范而产生的纠正措 施或纪律措施并解答相关疑问。
4. 确定与本道德规范相关的职位、职 责和职能。

范围和有效性

我们以及我们的股东、董事、终端和永久 合作商、第三方、代表 COPPEL GROUP 公 司行事的顾问、销 售代表、代理商、分包 商、特许经营商、一般服务提 供商和/或类 似的中介机构)应遵守本规范。

本规范概述了集团各业务部门的指导原则 和内部政 策的一般条款，目的为了解如何 做出慎重、道德、公 平的决策。

此外，COPPEL GROUP 具备的政策和程序 反映 在决策中，还具备精心制作的操 作手 册，旨在确保 集团的活动严格遵守适用的 国内和国际法律框架。

本规范中未明确规定的任何事项，以及对 准则的解 释或适用存在的任何保留，将由 COPPEL GROUP 道德委员会委托 COPPEL GROUP 国家合规管理 部门予以解决。

本规范的有效期为不固定期限，其将根据 组织中需 要强化的行为以及国内和国际法 律框架的变化，每 年都会更新。更新工作 由 COPPEL GROUP 道德 委员会负责。

II. 企业价值观

宗旨

帮助您满足您的需求和愿望，为您带来更多的可能，提升您的生活品质充满无限可能的世界。

愿景

打造全渠道的个人和数字金融服务商店，迎合大众市场的偏好，提供来自一流品牌的各种价格亲民、有吸引力的实用产品和服务，满足客户的需求和愿望。

我们的价值观



- **信任:** 我们将遵守规定，兑现我们对客户和同事做出的承诺和允诺，秉承完全透明和诚实的工作方式，营造互相信任的环境。



- **责任:** 我们信守承诺并给予客观的结果，确保及时完成任务。



- **协助和服务:** 我们与客户和同事坦诚沟通，协同合作，这样我们就能够提供最好的服务和协助。



- **效率和简单性:** 我们有条不紊地开展工作，采用的方法以结果为准，寻求专业化，从而简单、高效、有效地开展各项工作。



- **创新:** 我们倡导反馈文化，旨在使我们在工作的各个方面持续改进。

III. 指导原则

与员工打交道



人权

在 COPPEL GROUP, 我们是一个人类尊严高于任何其他条件的社区, 这就是 我们尊重所有个人的人权的原因。

这是实现有尊严的待遇、公平公正的待遇以及尊贵待遇的行动指南。

我们反对强迫劳动、剥削儿童和贩卖人口, 提倡公平的劳动行为, 鼓励基于学术 和劳动成果取得进步。



平等

COPPEL GROUP 秉持的主要理念是, 倡导在年龄、性别、种族、宗教、健康或 残疾差异面前如何做人。这就是我们尊重和平等对待每个人, 承认他们的人类尊 严的原因。



多样性和雇佣政策

我们为每个人提供加入团队的同等机会, 我们认为职位要求应取决于岗位能力和 企业价值观。



平等机会和发展

我们通过提高所有合作者的专业水平和个人生活水平来促进劳动公平, 确 保为所有人提供机会, 因此, 合作者的晋升取决于自身的技能和表现。



反歧视

在COPPEL GROUP, 我们避免任何基于性别、种族、原 籍国、宗教、信仰、年 龄、肤色、形象、性取向、国籍、 意识形态、婚姻状况或残疾的歧视行为。



工作和性骚扰

我们绝不容忍威胁员工的身体或情感完整性 的行为。禁止经理 对其下属合作者滥用权力, 以及尽管没有上下属关系, 但侵犯员 工的尊 严、人格和自由的行为。





工作场所的健康和安全

我们致力于维护员工、客户、供应商和访客的身心健康，这也是我们寻求通过遵守法规、采取防范措施和促进各种福利措施来建立劳动风险防范文化的原因。



酒精及药物滥用

对我们而言，所有员工的安全至关重要，因此我们不允许员工在工作时间使用、持有、交易、许诺提供饮用酒、毒品、麻醉品或其他法律禁止的物质，或在此等物质的影响之下工作。

合法性承诺



反腐败

我们的企业愿景是以诚信、透明、负责的最高标准开展业务，并严格遵守国内和国际法律框架，为此我们对任何形式的腐败均保持零容忍的态度。

我们禁止任何形式的贿赂。绝对禁止承诺、许诺提供和/或给予任何有价值物品来影响第三方的决策。

对于索贿行为应当适用反腐败政策和反贿赂协定书。

出于不正当目的提供的礼物、餐饮、招待和旅行

我们禁止直接或通过第三方接受、提供、承诺或给予任何礼物、优惠或关注(无论是现金还是实物形式)，以此给予或获得优势。



向政府当局做出的捐赠

我们不向任何公职人员或政府当局(联邦、州、市或外国政府当局)承诺、许诺提供或给予捐赠，目的是通过影响或诱导其代表的决策或行为来谋取不正当好处。

为了避免潜在的利益冲突，禁止在合同谈判、文书工作、注册或任何其他授权的行政行为之前、期间或之后立即进行捐赠。



向政府官员赠送礼物的限制规定

我们禁止直接或通过第三方向以下人员承诺、允诺提供或交付任何类型的礼物,从而影响到或获得不正当好处或要求承认权利、货物或 特许权:不同政府层级的公职人员及其配偶、亲属或与公务员存在 职业关系、劳务关系或商业关系(该关系在公务员离职后 365 天内 有效和无效)的第三方,或公务员为其成员的合作伙伴或公司。



出于政治目的做出捐赠的限制规定



我们禁止出于政治目的做出任何形式的捐赠。不得出于政治目的向预候选人、候选人、政党或基金会、协会或公司提供捐款、捐赠、礼品或以此筹集资源。

上述规定并不限制合作者自由行使其公民权利和政治权利,为其选择的 政党、候选人或预选候选人做出捐赠。

反洗钱和反恐措施

我们遵守关于洗钱和资助恐怖主义的国内和国际法律规定,这就是我们不允许隐瞒或掩盖可能是非法来源的资源、权利或资产的来源、地点、目的地、流动情况、属性或所有权的原因。



信息安全



我们格外谨慎地保护、处理和正确使用信息,包括在开展业务过程中获得的个人数据,同时亦遵守相关的现行法律。

信息是我们业务运营的重要资产,因此我们致力于按照信息的价值和敏感性对其进行保护,无论信息以何种方式、位于何处,均应保证其完整性、可用性和保密性。

与第三方打交道



我们的客户

COPPEL 致力于负责任地满足客户和用户的需求，并尊重他们的人权和消费者权利。

我们提供平等待遇，禁止任何基于性别、种族、原籍国、宗教、信仰、年龄、肤色、形象、性取向、国籍、意识形态、婚姻状况或残疾的歧视行为。

我们提供关于我们的商品和服务的信息时及时、完整、清晰和真实，让我们的客户和用户做出最明智的购买决定。

我们对通过任何可用的沟通渠道提出的所有问询和投诉做出回应，并根据相应的法律予以解决。



供应商关系和第三方关系

我们力求与供应商和第三方建立诚实、持久和互利的战略关系。

我们禁止直接或通过第三方接受、许诺提供、承诺或给予现金或实物形式的礼物、优惠或关注，以便给予或获得优势的做法。

我们与第三方的关系必须通过订立相应的合同或协议正式建立，遵循为正确了解和确认我们的业务合作伙伴和服务合作伙伴而制定的政策和程序，以寻求建立长期合作关系。

对于希望与 COPPEL GROUP 的任何公司建立关系的第三方，除了将反腐败条款纳入相应的合同或协议内，还必须签署《COPPEL GROUP 道德规范和反腐败政策知情确认书》。



与我们的竞争对手之间的关系

在 COPPEL GROUP，我们不签订任何可能具有限制在我们所参与的市场中的竞争或自由竞争的目的或效果的协议、契约或约定；在我们开展业务活动的国家/地区，我们遵守组织的价值观、良好实践和质量标准，始终把遵守竞争法和反垄断法放在优先的位置。



与政府当局之间的关系

我们与开展业务所在地的政府机构之间的关系是透明的、专业的、全面的，符合适用于集团每个业务部门所在的国家/地区和国际法律框架以及本《道德规范》。



游说的透明性和合法性

我们积极参与提案的制定,为我们的业务提升价值和连续性。我们知道如何在协会、论坛和分析表中找准 COPPEL GROUP 的位置。我们积极影响致力于促进监管优化的相关参与者。



与政府当局合作

对于主管当局提出的信息或文件要求,我们及时、主动提供有理有据的真实信息和文件,并保留此类要求的记录。与政府当局之间存在的任何争议均应通过合法可用的辩护手段予以解决。



保密性和数据隐私

我们禁止使用虚假、篡改的信息,或在不同层级的政府当局面前作出的任何妨碍行政程序中规定的要求或规则的行为,以获得授权、许可、准许、利益、好处或伤害任何人的行为。



合理使用公共资源

在 COPPEL GROUP,我们在任何情况下管理、接收、处理或访问公共资源(无论是物资、人力还是财务资源)仅可用于预期目的,并在必要时提供支持该目的的文件证据,并告知主管当局此类资源的最终去向。



聘用前公职人员

对于曾在公共部门任职的人员,我们允许在法定期限期满后雇佣。前提是申请人没有获悉能为集团提供具有竞争优势的特权信息,否则聘用可能构成利益冲突。上述情况的任何例外均须获得 COPPEL GROUP 道德委员会的书面授权。



以权谋利

我们禁止对公务员或私人的服务者施加任何形式的以权谋利行为，从而牟取不正当利益或好处，或对任何人、公司或公共服务机构造成伤害。

我们的环境



环境

我们致力于通过合理利用自然资源、遵守适用的法律规定和不断创新我们的工艺来改善环境，从而负责任地保护环境。

我们的供应商的环境足迹

在COPPEL GROUP, 我们努力在运营阶段、产品和服务的生命周期中影响我们的供应商，建立并推广各种做法以减少对环境的影响。

企业的社会责任

我们通过倡导教育、社会福利和卫生项目、自然灾害和紧急情况援助以及改善环境，为 COPPEL 社区(包括合作者及其家庭、客户、供应商、民间组织和政府机构)的社会发展做出贡献，努力使付出的这些努力可以衡量，并创建社会资本和建设透明框架。

利他主义捐赠

我们支持集团的社会绩效和既定事业，例如教育、社会福利和健康、环境、自然灾害和紧急援助、避免利益冲突和提高透明度。



我们的资源



工业产权和知识产权

对我们而言,保护知识产权并保持其有效至关重要,这就是我们提倡正确使用这些资产,并始终尊重第三方权利的原因。

我们的合作者了解,并以签订合同的形式接受 COPPEL GROUP 为他的创作成果支付了合理的价格,因此他是任何发明、新创作成果、作品、程序、系统或任何其他知识产权的经济权利的所有者,其在向 COPPEL GROUP 提供服务的同时成功地构思、计划、设计、创造、完善、规划或开发出这些知识产权。

利用相应专利或注册的权利,以及合作者、合法代表或任何第三方以公司的名义、在公司的指示下创作的作品的经济权利,均属 COPPEL GROUP 的独有财产。为此,合作者承诺不以任何标题进行传播,或授权进行复制、改编或复制给第三方。

COPPEL 品牌的使用

我们所有的通讯和广告策略,包括官方社交网络,都是由来已久的,并符合本规范中确立的价值观和准则。我们的品牌是我们的 重要资产,具有著名品牌的特征,为我们赢得了客户和第三方竞争对手的认可和声誉。禁止在活动中将 COPPEL GROUP 的名称、标志和其他品牌资产用于牟取私利或除明确授权的目的之外的其他任何目的。

资产的正确使用

我们将始终确保正确获取、保管、管理、使用资产,确保其信息的真实性,以及在出售、交付或更换资产之前,妥善保管我们拥有的资产(无论是有形资产或还是无形资产)。

任何不当或非法使用业务部门资产的行为,导致虚假报告、虚假数据登记、盗窃、欺诈或故意损坏的(不限于此处提到的这些行为),应通过本规范中为此目的规定的机制进行举报。

利益冲突

COPPEL GROUP 的运营目标为以最佳方式实现集团宗旨,努力实现不受任何合作者和管理人员个人利益的影响。在我们合作者的工作中出现或可能出现的任何利益冲突,必须告知其相应级别的上级,以便他们向适当的团体提出,从而考量上述利益冲突,并以最便捷的方式予以解决。

我们禁止亲属作为下属工作,道德委员会书面授权的情况除外。

账簿和会计记录

会计记录的真实性对于集团价值极为重大，这也是我们避免任何非法或虚假会计行为的原因。

IV. 职位和职责

COPPEL GROUP 董事会/管理层

COPPEL GROUP 董事会是负责在集团下属公司建立前面的道德模式的机构，其职责包括以下内容：

- 审批、发布和更新 COPPEL GROUP 道德规范的内容。
- 确保本规范在内部和外部沟通。
- 在组织内部倡导道德文化。

董事

COPPEL GROUP 下属公司的董事必须了解本道德规范，签署并承诺遵守本规范，对需要加强的环节提出建议，并举报任何违反本规范的行为。

企业惯例委员会

监督合规性，每年向董事会提交更新本规范的提案。



道德委员会

- 了解通过所有可用方式提交的违反本规范的案件,包括保密的道德问题专线。
- 在经过适当的程序后,对于举报的违规行为和不良做法采取在道德方面被认为合适的纪律措施。
- 批准面向集团合作者的《道德规范》培训和沟通机制。

COPPEL GROUP 的合规行为

- 根据每个业务部门收到举报的、需要纠正的事件,向企业惯例委员会建议更新道德规范。
- 就遵守本规范和必须汇报的行为向员工提供建议和指导。
- 向道德委员会定期提交举报的案件、开展的调查和针对具体案件提出的纪律措施,获得批准和/或提出补充意见。
- 向董事会和管理层汇报本规范的遵守情况。
- 设计培训材料的内容,监督培训水平,对本规范的达标评估,以便员工能够识别并降低可能违反本规范的风险。
- 确保所有合作者都遵守不报复政策。

组织发展

- 在组织文化(价值观和准则)方面,监督 COPPEL GROUP 道德规范的内容和更新
- 在组织文化(价值观和准则)方面向员工提供建议和指导
- 与道德委员会就组织文化(价值观和准则)持续保持信息交换
- 通过开发 COPPEL GROUP 培训项目,提升组织内的道德领导力
- 培养企业道德文化,确保员工的聘用和留任流程能够发现并降低违反本规范可能出现的风险。

合作伙伴

- 了解并遵守本道德规范以及各业务部门的政策。
- 签署《COPPELGROUP道德规范文件知情确认书。》
- 举报任何可能违反本文件规定的行为。

V. 培训和传达方法

了解和理解本规范至关重要，只有这样，每位合作者才能清楚他人对自己的期望。传达、教育和培训课程将每年编制一次，所有合作者必须证明其参与和了解相应的课程。

VI. 道德问题咨询方式

不报复政策

禁止对真诚举报涉嫌的不当行为或配合调查被举报行为的人员进行报复。合作者如果认为其因提出投诉而遭到报复，应立即向其所属业务部门的人力资源部门报告。

违规和纪律处分

若违反本道德规范以及集团各业务部门制定的内部政策，将被给予纪律处分。

纪律措施应与违规行为的严重程度成正比，并考虑到累犯和被告发者的背景，而不考虑适用于具体案件的其他法律行为。

如果股东、董事、合作者或第三方获悉违反本道德规范的行为，其必须上报；不上报的人员将被认定为已发现的违规行为同谋。

任何合作者如果对举报人或配合调查的任何人有不利行为，经道德委员会斟酌后将受到纪律处分。



适用的纪律措施:

1. 个人面谈,并录入其劳动档案,对其在犯下任何错误时最终采取的渐进性惩处措施发出警告。
2. 正式书面警告(渐进式惩处表,第 29-G 号决议)。
3. 依据每个国家/地区适用的劳动法,予以停职处理。
4. 终止劳务关系、职业关系、商业关系或业务关系。

举报和投诉途径

COPPEL GROUP 的股东、董事、合作者和供应商必须通过集团各业务部门为举报和投诉提供的正式途径,以诚信的态度举报违反本道德规范的行为。

我们出台了开放的政策,作为咨询或投诉的途径。举报可以匿名,匿名举报将由独立进行保密处理。

| 道德问题 咨询专线 | COPPEL MX | AFORE COPPEL | COPPEL ARG | BANCOPPEL |
|--------------|-----------|-------------------------|------------|-----------|
| 邮箱 | | cumplimiento@coppel.com | | |
| 电话 | | 800-838-25-99 | | |
| 网站 | | coppel.amitaisystem.com | | |
| 应用程序 | | ColaborApp | | |



Coppel Corporation 是一家根据加州法律成立的公司,因此员工必须根据员工手册中确定的内部解决机制,着手处理相关事宜。

对本道德规范和/或要举报的案件有任何疑问吗?请联系电子邮箱: cumplimiento@coppel.com
电话 016677 594262 分机号 575 440, 中心 232247