



Better Ingredients.
Better Pizza.

PAPA JOHN'S INTERNATIONAL, INC.

道德规范和商业行为准则

尊敬的管理人员、董事以及各位同仁：

我们的投资者、客户以及供应链合作伙伴与公司所有员工一样，都有权希冀 Papa John's 按照最高伦理道德标准，依法、负责地开展业务活动。我们的《道德规范和商业行为准则》是对于自身道德高标准的肯定，同时也将在我们面临问题时提供有效的参考。我们要求您参照本准则来做出正确的决定，并通过道德热线或准则中列出的其他联系方式提出您对于自身或他人行为的疑虑或问题。

本准则可帮助您进一步了解构成 Papa John's 文化根基的道德价值观及行为准则，并能帮助每位员工在碰到业务问题时作出恰当且合乎道德规范的判断。

总之，我们必须在面对客户、供应链合作伙伴、同事、股东以及新闻媒体时恪守最高的道德标准。只有诚实且符合道德规范的商业行为才能捍卫公司的声誉和良好的发展态势。我们必须将诚实、公平、互相尊重、信誉、勇气、个人及职业承诺作为行事准则，并严格要求自己。

所有员工都有责任遵守本准则及 Papa John's 用以规范员工业务活动的政策和程序。而担任领导的员工则需肩负更多的责任，培养将遵循政策、程序和法律法规常态化的企业文化。

各位同仁一直以来遵照最高的商业伦理道德标准、为实现“更好的馅料，更好的比萨”的品牌承诺而作出努力，谨此致以深深的感谢。



Steve M. Ritchie

Steve M. Ritchie
President and Chief Executive Officer

引言

本准则适用于 Papa John's International, Inc. 及其各地关联公司和子公司的所有管理人员、董事和其他员工。除非另行说明，本准则中的“员工”包括所有管理人员、董事及受雇于公司的其他员工。“Papa John's”或“公司”则是指 Papa John's International, Inc. 及其关联公司或子公司。本准则中的“直系亲属”指员工的配偶、父母、继父母、子女、继子女、兄弟姐妹、姻亲以及任何与该员工长期或永久共同生活的人（不包括租客或雇员）。Papa John's 的法律部门（受董事会管辖）应对本准则的管理和公司全面遵守商业行为标准承担最终责任。

相关政策

本准则旨在概述多项至关重要的商业道德规范及行为标准，并不重在详细阐述规章制度。除本文件涉及的内容外，Papa John's 还保留了大量政策和程序，对商业行为（包括工作场所中的个人行为）进行了详细规定。如果本准则中的任何规定与公司其他政策和程序冲突或不一致，以更具体或更严格的规定为准。公司内部数据库中以及《Papa John's 公司餐厅工作人员手册》的“政策和程序”章节包括了部分适用于规范 Papa John's 商业行为的其他政策和程序。

诚实和公平对待

每位员工都应努力秉承诚实、公平、互相尊重和一视同仁的原则对待 Papa John's 的客户、供应链合作伙伴、竞争对手及其同事。任何员工都不得通过操纵、隐瞒、滥用特许信息、歪曲事实或其他不公平对待的行为来获得不公平的优势。

Papa John's 按照其员工、产品或服务的实际情况，公平地开展业务。除公司利益冲突政策和全球反腐败政策规定范围内的礼物或为交付客户货品而提供的常规赠品外，任何员工不得直接或间接向 Papa John's 的任何客户或供应商、政府监管机构、其他政府官员或外国政要收取或向其提供任何有价馈赠。

利益冲突

所有员工都需要避免自身利益与 Papa John's 的利益产生、可能产生或疑似产生冲突的情况。若员工自身利益（包括直系亲属的利益或者与该员工有重大关系的组织的利益）妨碍或疑似妨碍了公司利益，则会产生利益冲突。尽管要制定涵盖所有情况或借以进行公正判断的全面性规则是不切实际的，但以下几种情况可以被视作潜在的利益冲突：

- 公司员工或其直系亲属在公司的竞争对手或任何与 Papa John's 有业务往来的相关方拥有实质的所有者权益。
- 以董事、经理、顾问、雇员或独立承包商的身份为任何与 Papa John's 有业务往来的相关方或竞争公司提供服务的。

- 提供或收取任何超出公司《利益冲突政策》所规定的相应标准的产品、礼品或好处，以及向任何与 Papa John's 有业务往来的相关方或寻求合作的相关方或竞争对手收取薪资、贷款、非正当范围的娱乐或其他类似福利。
- 代表 Papa John's 参与了任何商业交易，且该员工或其直系亲属在交易中拥有实质利益。
- 直接或间接与 Papa John's 在财产、产权或利益的买卖中展开竞争。
- 利用属于 Papa John's 的商业交易或机遇谋取私利。

只要通过适当的披露及核准，许多利益冲突或潜在的利益冲突都可以解决或避免。在披露不充分的情况下，公司可能要求停止受到质疑的商业行为，或根据实际情况撤销已采取的措施。公司员工应按照公司《利益冲突政策》的规定，披露任何可能导致实际或潜在利益冲突的情形、交易或关系。

公司资产的使用

每位员工都有责任保护 Papa John's 的资产。公司的所有资产和资源（包括建筑、土地、设备、库存、现金、信息系统以及员工的工作成果）只能用于 Papa John's 的业务目的。但按照公司的政策（例如“电子邮件使用”和“技术使用”政策），个人也可在有限的范围内进行使用。对资产的获取、使用和处置必须且只能以有利于公司的方式进行。

机密和专有信息

公司员工必须防止对所有机密信息、专有信息和其他与公司、公司业务、客户、供应商以及其他员工相关的非公开信息的披露和滥用。

为承担其法律义务和维护其竞争地位，Papa John's 要求对其机密和专有信息保密。

机密和专有信息通常分为两类。第一类所包含的信息仅供内部使用。这部分信息与 Papa John's 的运营息息相关，其中包括客户名单、定价政策、配方、产品技术及“商业秘密”（为使 Papa John's 具有竞争优势而在业务过程中使用的机密信息）。Papa John's 将竭力对这类信息无限期保密。

第二类机密信息包括 Papa John's 定期披露给投资公众的信息。这类信息通常能反映出公司的财务或运营状况（诸如运营状况的季度财务结果），或指明对 Papa John's 的上市股票价值产生重大（或“实质性”）影响的事件。过早地披露或使用这类信息可能会对公司和投资者造成极其不利的影响，而且还会使事件相关员工陷入面临民事或刑事处罚的窘境。

此外，对于 Papa John's 与之存在或正欲建立良好关系的第三方（比如客户和供应商），公司员工应为从该第三方接收的或与该第三方相关的信息保密。

除用于合法商业目的（比如联系 Papa John's 的外部审计员或律师）或法律强制要求披露之外，公司员工不得向 Papa John's 以外的任何人披露与公司或第三方相关的机密和专有信息。即使在公司内部，只应由有必要了解的人员进行机密和专有信息的讨论。员工与 Papa John's 的雇佣关系或其他关系因任何原因结束后，仍有义务继续为 Papa John's 的机密和专有信息保密。

本机密和专有信息政策及准则中的其他规定并非意在妨碍或劝阻员工参与受州或联邦法律保护沟通或活动，例如：

- 讨论工资、福利或其他雇佣条款和条件，也并非意在以其他方式限制员工根据《国家劳工关系法》第 7 条应享有的权利。
- 作出根据州或联邦法律的举报者条款受保护的披露，例如向政府机关提供机密和专有信息、举报可能违反法律或法规的情况，或者提出申索或协助政府机关进行调查。

此外，员工可向政府官员或律师披露机密和专有信息，但目的只可是用于举报或调查涉嫌违法行为或进行某些报复性索赔，并在某些法院诉讼程序中使用这类信息而不用担心被起诉、承担责任或遭到报复，前提是这类披露符合《商业秘密保护法》。

维护账簿和记录

公司的账簿和记录必须准确且公平地反映公司的运营结果和财务状况。员工应在账簿和记录中合理记录详细信息，以准确、公平且完整地反映公司的交易情况。Papa John's 保持记录准确、公平且完整的政策适用于公司的所有记录。因此，

- Papa John's 的所有账簿和记录以及由此制定的财务报表都必须按照以上原则准确地反映所有交易情况。
- 必须正确且及时地记录所有现金支出和收入，而且，不得出于任何目的建立未披露或未记录的资金或帐户。
- 不管出于任何目的，Papa John's 的财务报表或账簿和记录、任何内外部信函、备忘录或任何形式的资料中都不能出现虚假报表或项目。
- 不得采取任何行为直接或间接欺骗、影响、强迫、操纵或误导任何其他员工、管理人员、董事或 Papa John's 的任何独立审计员或律师，从而使财务报表或账簿和记录不正确或具有误导性。

如发现或怀疑公司的账簿和记录（包括财务报表）中有任何错误、可能的错误或错误陈述，每位员工均有义务通知其直接主管或 Papa John's 的法律总顾问。

公开披露

公司的股票在 NASDAQ 股票市场上市，因此按照 NASDAQ 规则以及美国联邦证券法律，公司具有多项披露义务。公司采取了多种披露控制措施来确保其履行披露义务，包括在公司向证券交易委员会 (SEC) 备案或提交的报告和文件中以及公司所进行的其他公开声明中进行完整、公平、准确、及时且易懂的披露的义务。所有参与撰写向 SEC 备案或提交的报告和文件或其他公开声明的员工都有责任确保披露的完整、公平、准确、及时和易懂性，并在其他方面符合适用的法律、法规及管理条例。此外，如果员工得知此类备案或声明中有任何信息在进行备案或声明之时不真实或具有误导性，或员工掌握有可能影响将来进行的此类备案或声明的信息，应通知 Papa John's 的法律总顾问。

遵守法律、法规和管理条例

Papa John's 全体员工必须遵守公司开展业务所在的所有适用法律、法规及管理条例。如有疑似或实际违反任何适用法律、法规及管理条例的情况，应立即向 Papa John's 的法律总顾问报告。

如果任何司法辖区之间的法律、法规及管理条例出现任何冲突，或对任何法律、法规及管理条例的适用性存在疑问，员工应联系 Papa John's 的法律总顾问。

如果任何监管或执法机构将公司或任何员工作为质询或调查的对象，公司员工应全力配合，使质询或调查得以顺利进行。任何员工都不得误导任何调查人员，或修改、销毁任何与调查相关的记录。任何收到这种质询或调查通知的员工都必须立即与 Papa John's 公司的法律总顾问联系。

以下是部分适用于公司及员工的重要法律要求和限制：

证券法和内幕交易

“内幕交易”是指个人在获悉某公司重大未公开信息的情况下，对该公司的证券进行买卖。如果能够影响正常人购买、出售或持有证券的决定，则该信息属于“重大信息”。常见的重大信息包括财务结果、财务预测、可能的收购或合资、重大的产品开发、重大的新业务及高级管理层变动等等。如果尚未向投资公众公布并被其充分理解，则此类信息属于“非公开信息”。

内幕交易不仅不道德，也是违法的。美国联邦证券法禁止“内幕交易”。在避免任何有关内幕交易的调查或起诉，以防面临严重的民事处罚、刑事处罚和名誉损失方面，Papa John's 及其员工利益一致。“内幕交易”是犯罪行为，可处以最高相当于交易收益或所避免损失的三倍的民事处罚、最高 5 百万美元的刑事罚金以及最高 20 年监禁。公司也可能会因其员工或其他代理人实施内幕交易而遭受民事处罚。

员工必须遵守 Papa John's 的《内幕交易合规政策》，如员工得知关于 Papa John's 或其他公司的重大非公开信息，则不得交易 Papa John's 的股票或该公司的证券。此外，员工不得与

任何人分享关于某家公司（包括 Papa John's）的重大非公开信息，如果员工获悉某家公司的重大非公开信息，也不得暗示其他人购买或出售该公司的证券。如对证券法的适用存在任何疑问（包括“内幕交易”限制规定），公司员工应咨询公司秘书。

人事聘用

Papa John's 遵守所有适用的劳动和人事聘用法律法规，并承诺为所有求职者及员工提供均等就业机会。禁止公司员工根据求职者或员工的种族、肤色、宗教、性别（包括妊娠、生育或相关医疗状况）、年龄、婚姻状况、原籍裔系、是否有退伍军人身份、服役情况、受保护的残障身份、基因信息或任何其他受适用法律保护的征作出雇佣或其他人事聘用决定。此外，Papa John's 承诺为员工提供安全的工作场所，杜绝任何人基于上述任何特征或其他受适用法律保护的征实施骚扰或其他威胁、敌对或攻击行为。员工如认为发生歧视或骚扰行为，应根据公司的《公平就业机会政策》或《工作场所防骚扰政策》中规定的程序报告相关事件。

国际业务

员工应遵守公司开展业务所在国家或地区的法律法规，包括但不限于所有适用的反腐败、进出口控制和经济制裁方面的法律法规。就此而言，员工必须遵守 Papa John's 的全球反腐败政策，不得直接或间接安排、许诺、批准、授权或主动向任何人提供（亦不得向任何人收受或索取）任何有价物（包括但不限于现金付款），从而诱使收受者实施使 Papa John's 或任何其他方获得商业利益的不当行为。同样，员工也不得直接或间接与被美国政府制裁的个人、实体或国家/地区进行商业交易，主管当局批准或允许的特殊交易除外。

反垄断

反垄断法禁止公司间签订以固定价格、分割市场、限制生产或其他方式干扰自由市场机制的协议。所有员工都必须遵守 Papa John's 开展业务所在的国家/地区监管交易和竞争的法律。

政治活动的立场和政治献金

在影响公司业务的事宜（包括提议或未决法案）上与当选的议员立场相同，这符合公司或 Papa John's 系统的最大利益。任何与这些立场相关的开支都应反映公司或 Papa John's 系统而非个别的管理人员、董事、加盟店或员工的利益。用于政治目的的公司资金或财产必须得到法律总顾问的批准，如公司要举办的政治活动或耗资的政治资金规模巨大，还应向董事会报告。只要不直接或间接涉及公司资金或其他财产，管理人员、董事、加盟店或员工可以根据自己的选择以个人名义向某候选人或党派进行捐献。公司不会强迫管理人员、董事、加盟店或员工或向其施压，要求其支持某个立场、政党或候选人捐款或出力。

本准则的豁免

只有在紧急情况下才能对本准则所规定的条款豁免。对 Papa John's 的执行管理人员或董事会成员进行本准则的任何豁免必须经过董事会（或董事委员会）的批准并且及时向公众公布。而对于董事会成员及执行管理人员之外的公司员工，只有法律总顾问（如未参与被豁免事宜）可以对其授予豁免。该豁免事宜还必须及时向董事会的公司治理和提名委员会报告（某些情况下由其进行审核）。

违规及举报

每位员工不仅有责任遵守本准则所规定的标准及公司其他政策和程序，还有责任在最佳行动方案存在疑问进行质疑。此外，每位员工都有责任举报有涉嫌违法、违反本准则或公司任何政策及程序的行为。按照相关法律，Papa John's 不允许对任何善意举报或参与对潜在不当行为的调查的员工进行打击报复。

提出质疑及进行举报

若要报告潜在的不当行为，以及对本准则或公司其他有关商业行为的政策、程序的实施提出质疑，则公司普通雇员应告知其上级主管或经理，或拨打 (502) 261-7272 或 1 (888) 442-7272 联系人力资源部的人力资源专员，或拨打公司园区电话 (502) 261-7272 联系公司的法律总顾问。

执行管理人员和董事会成员应联系法律总顾问或公司治理和提名委员会主席，提出质疑或举报潜在的不当行为。

保密或匿名举报

此外，任何员工都可以通过保密、匿名的方式向 EthicsPoint 报告其对潜在不当行为的疑虑。EthicsPoint 是公司聘请的第三方服务提供商，可通过电话或互联网（“道德热线”）接收员工报告的疑虑，联系方式如下：

声讯热线：	美国	844-201-9814
	中国	400-888-0741
	墨西哥	001-855-815-8765
	英国	0808-145-3728

互联网：www.papajohns.ethicspoint.com

另外，员工还可以就其疑虑提交保密、匿名的书面文件（标记“保密”字样）给公司的法律总顾问或内部审计部门：

General Counsel or Internal Audit
Papa John's International, Inc.

P.O. Box 99900
Louisville, KY 40269

员工可在适用法律、法规及管理条例允许的前提下匿名提交疑虑。任何以保密、匿名方式提交的报告都应包括足够具体的信息，公司才能就此进行相应的调查或回应。

会计、内部会计控制及审计事项

另外，如果涉及到会计、内部会计控制或审计事项，员工可以联系法律总顾问，或是使用以上任一保密及匿名报告程序就此提交一份保密报告。审计委员会已采用“审计委员会疑虑报告程序”，员工可访问<http://ir.papajohns.com/corporate-governance.cfm>，点击“Reporting Issues and Concerns”（报告问题和疑虑）查看该程序。这些报告程序详细介绍了对于会计、内部会计控制或审计事项的投诉或疑虑的提交和审查程序，以及关于潜在或实际违反其他适用法律或法规、本准则或公司其他准则、政策或程序的报告和疑虑的提交和审查程序。

歧视或骚扰事项

如对本准则或公司的《公平就业机会政策》和《工作场所防骚扰政策》所禁止的歧视或骚扰行为存有疑虑，请使用《公平就业机会政策》和《工作场所反骚扰政策》中规定的报告程序报告这些疑虑。

调查并解决潜在的不当行为问题

潜在不当行为的相关举报将被慎重对待，并得到及时彻查。在满足充分的审核及调查需要、执行必要的解决办法并遵循适用法律法规的前提下，对此类举报将尽可能予以保密。

虚假举报

我们鼓励员工出于善意举报其合理认为违反本准则的任何行为。故意虚假举报的员工将需要接受纠正措施，情节严重者将被解雇。

合规事宜

对不遵守本准则中包含的标准和其他适用政策及程序的员工，公司将对其采取纠正措施，情节严重者可能会被解雇、终止合同、提起刑事诉讼（适用时）或要求对 Papa John's 因违规而导致的任何损失或损害进行赔偿（适用时）。

对于以下人员，公司可能会立即采取纠正措施：

- 任何批准或直接参与违反本准则活动的员工。
- 任何未配合调查可能违反本准则的活动的员工。
- 违规者的经理或上级主管（若违规行为与监督不当或不尽职有关）。

- 对违规行为的举报者直接或间接报复或唆使其他人进行报复的任何经理、上级主管或其他公司员工。
- 任何故意虚假报告声称的违反本准则活动的员工。

不可视为雇佣合同

不论是本准则，或本准则所规定的任何政策，都不应构成雇佣合同，亦不构成 Papa John's 特定雇佣期限的保证。Papa John's 发布的本准则或其他政策不构成对任何员工的合同权利。除非员工与公司授权代表签署的书面协议中另有约定，否则 Papa John's 的雇佣是自愿性的，亦即员工和 Papa John's 均可在不提供理由或通知的情况下出于任何原因随时终止雇佣关系。

* * *