

商业道德行为守则

生效日期： 08/2016

I. 简介

本商业道德行为守则（以下统称“守则”）是挪威邮轮集团及其子公司（合称“NCLH”）所有团队成员、高级职员和董事会（“董事”）（下称“你”）的一份指导。NCLH采取严格的政策，按照适用法律规定的文字和精神来开展公司的所有活动，并坚守商业道德行为的最高标准。本守则已被NCLH董事通过，并总结了NCLH日常业务进行的所有事项的商业道德行为标准。本守则构成美国联邦证券法S-K规则第406项拟定适用于NCLH首席执行官、首席财务官、和首席会计官的“职业道德准则”，它也构成纳斯达克股票市场监管要求第5610项适用于NCLH董事、高级职员和团队成员的“职业行为准则”。

II. 政策

你对本守则的承诺对于NCLH的成功是至关重要的。因此，NCLH的政策要求你全面全文查阅本守则，并签署附录的商业道德行为守则团队成员证明书表格（“证明书”），并在你每一天的业务活动中都使用本守则。

III. 宗旨

本守则的宗旨是成为你代表NCLH采取行动和做出决策时的指导。本守则不旨在提供所有答案，它也不形成任何暗示或明示的合同或主张，而是成为你在履行你的工作职责时可能会面临的一些比较常见的情况的实用指南。你不会具有所有答案，而也会出现未在守则中提出的商业行为问题。在这些状况下，我们鼓励你联系NCLH的公司道德官（“CETHO”）。CETHO是你需要澄清道德商业行为问题时、以及发生问题或冲突时的联系点。

IV. 范围

本政策适用于NCLH及其子公司的所有董事、高级职员和所有其他豁免（受薪）及非豁免（钟点工）、全职和兼职、船上及岸上的团队成员。

V. 职责

- A. 你有责任遵守本守则的所有规定。
- B. 人力资源部（“HR”）负责确保你在附录I的证明书上签名和/或以电子方式确认此证书；所有证明书都成为你人事档案的一部分。
- C. 总法律顾问被指定为CETHO，负责诠释本守则，并建立和维护监管遵守本守则的程序。
- D. 无视或违反本守则者将受到检讨，这可能导致各种后果，有可能包括适当的纪律处分，直至和包括解雇、以及如果适当可能导致民事或刑事诉讼。

VI. 指导方针

A. 利益冲突

你应该避免可能涉及你的个人利益和NCLH的利益冲突的任何情况。当一位董事、高级职员或团队成员采取的行动或得到的利益可能使他难以客观、有效地履行其在NCLH的工作时就可能产生利益冲突的情况。然而，除非按照我们公司细则的规定和我们大股东有关联的某些董事，由于该个体为这些大股东（而非为NCLH）的关联公司推介公司机会，或他不将已传达

商业道德行为守则

生效日期： 08/2016

给这些大股东的关联公司的公司机会传达给 NCLH，不需承担任何违反信托义务的责任。当一位董事、高级职员或团队成员、或者他或她的家庭成员因他或她在 NCLH 的职位而收到不当的个人利益时也可能产生利益冲突的情况。在 2002 年萨班斯 - 奥克斯利法下，NCLH 被禁止以个人贷款的形式给董事和执行官提供或安排信贷，取决于某些有限的例外。和当前或潜在的代理、代表、业务合作伙伴、供应商、客户、销售方、顾问、独立承包商（“第三方”）及竞争对手往来时，你应该以 NCLH 的最佳利益采取行动，而将个人利益排除在外。

你也应该避免接受可能影响或看似影响你代表我们做出判断的礼物、赏金、恩惠或其他利益。由实际或潜在的第三方提供的任何实质性的礼物或恩惠，不论该礼物或恩惠是以有形或以服务或个人利益的形式提供，都必须被拒绝，除非这些礼物或恩惠的接受是由你的上司批准的，或当执行官的时由审计委员会批准。这项禁令并不使用于商业生活的普通礼节，如无实质性价值的象征性礼品、业务关系中附带的适度娱乐、或者社会性质正常款待的给予或接受。

1. 外部雇佣（不适用于董事）

- a. 接受或继续外部雇佣之前，你必须获得你上司和部门主管的批准。这应经过 HR 的审查以确保其一致性。
- b. 你不应涉及可能影响 NCLH 利益的外部雇佣，包括以下的雇佣：
 - i. 与 NCLH 的活动有竞争的；
 - ii. 涉及任何 NCLH 的非公开机密信息（如第 VI.F 节所定义）的设备、用品或设施；
 - iii. 隐射 NCLH 赞助或支持外部雇主；或
 - iv. 不利的影响 NCLH 的好声誉。
- c. 我们所批准的外部雇佣不应为你在 NCLH 的工作表现带来不利的影响。这些不利的影响包括但不限于：旷工、迟到、早退、拒绝出差、拒绝加班或在不同时间工作或轮班。
- d. 你不得接受任何与 NCLH 有业务来往的组织的全职、兼职或临时雇佣，除非接受该职位前事先获得 HR 的审查并得到 NCLH 的书面批准。此雇佣禁令包括给任何此等组织担任顾问，除非该活动是代表 NCLH 在没有额外报酬的情况下展开，而且已事先获得 HR 和 CETHO 的书面批准。
- e. NCLH 的首席执行官（“CEO”）和总裁、首席营运官、首席财务官、执行副总裁、资深副总裁、副总裁、董事级的团队成员应该将他们的工作精力全都奉献在 NCLH 的职责上。因此，如果你持有这些任何的职称，便不得接受有报酬的外部职位。任何例外必须经过 CETHO 或 CEO 的审查和批准。

2. 财务利益

- a. 在任何与 NCLH 有业务来往或者是 NCLH 的竞争者实体的直接或间接的财务利益都意味着潜在的利益冲突，而且必须完全向你的上司和部门主管呈

商业道德行为守则

生效日期： 08/2016

报。如果你或你的任何直属家庭成员在任何公开市场上定期交易并与 NCLH 有业务来往或者是在 NCLH 的竞争者的任何公有实体拥有超过百分之一的流通股，则必须通知你的上司。如果这些利益和 NCLH 的最佳利益产生冲突，NCLH 可要求剥离这些财务利益。如果你在 NCLH 持有董事级或以上（为免生疑问，此不包括 NCLH 董事会中非团队成员的董事）的团队成员职位，你不允许在任何 NCLH 的直接竞争者公司（直接竞争者的定义是嘉年华公司和皇家加勒比国际游轮有限公司）持有任何所有权，因为任何所有权将被视为利益冲突，除了有关 NCLH 团队成员在投资选择上没有自由裁量权的非直接利益的大众投资共同基金或类似投资基金。此第 A.2.a.节不适用于董事。

- b. 你不得代表 NCLH 向和你有关或者你持有利益的人士或实体购买或租赁物品或设备。此外，在任何这些交易中，你不得给自己、或给任何第三方包含任何附带利益。
- c. 不得在 NCLH 公司境内及工作时间内进行任何形式的募捐。你不得向 NCLH 团队成员进行产品售卖，也不得在你的工作范围内拥有这些产品。

3. 礼物和赏钱

- a. 你和你的直属家庭成员不得接受来自任何与 NCLH 有业务往来或寻求与 NCLH 有业务往来的人士或实体（包括第 VI.A 节定义的第三方）的礼物，除了有名义价值的礼物。名义价值指零售价值\$200 以下的促销品或活动，而且是在不频密的情况下给予（如日历、佳节礼篮、或出席第三方赞助的慈善活动或郊游的门券），同时没有产生或预计给予优惠待遇的义务。
- b. 绝对不得接受来自现有或潜在第三方或竞争者的任何类型的礼金或礼品卡。接受价值超过\$200 的任何物品、礼品卡或活动邀请都必需由 CETHO 批准并向 HR 书面披露，而且必须给你的部门副总裁呈交一份此批准和披露的副本。一般来说，这些礼物必须归还给送礼人，并解释说你是按照公司的政策行事。在很少的例子之下，归还价值超过\$200 的礼物真的不实际时（例如客户对团队成员/船员的表扬），你必须向 HR 透露此事，以便获得允许保留该礼物或将它作为慈善捐赠。
- c. 关于似乎违反本政策的具体情况问题应在考虑和接受前和 HR 和/或 CETHO 一同审查。

4. 雇佣直属家庭成员

- a. 如果你向你的直属家庭成员上报或如果你的直属家庭成员和你处在同样部门的相同指挥链之下都将存在利益冲突。如果你的直属家庭成员受雇于 NCLH 担任你的直接上司或下属的职位，或和你处在相同的指挥链之下，你必须在发生之前将此情况呈报 HR。
- b. 你的直属家庭成员不允许和你同一部门或在 NCLH 认为可能存在固有利益冲突的其他部门的任何其他职位工作。

商业道德行为守则

生效日期： 08/2016

- c. 竞争者或任何代表 NCLH 的第三方雇佣你的直属家庭成员可能带来利益冲突的问题。你必须在你的直属家庭成员涉及这样的雇佣关系之前将此雇佣情况呈报 HR。如果 CETHO 确认存在冲突或冲突现象，它将确认必须采取保护 NCLH 利益的行动。
- d. “直属家庭”的定义是你的丈夫、妻子、生活伴侣、同居伴侣、母亲、父亲、继父母、子女、继子女、兄弟、姐妹、继兄弟、继姐妹、祖父母、孙子女、岳母、岳父和你子女、兄弟和姐妹或和你住在同一家庭的人士的配偶或生活伴侣。任何其他家庭关系（如阿姨、叔叔、侄女、侄子等）在 NCLH 的雇佣都必须向 HR 披露并将接受 HR 的评估。

5. 关系

- a. 有时团队成员之间可能会出现两厢情愿的浪漫关系和/或性关系或柏拉图式的生活关系。我们严禁使到上司有能力影响另一位团队成员的进度或任务分配的这类上司和团队成员之间的关系。此外，如果团队成员和 NCLH 第三方的职员约会或每当任何关系带来利益冲突或潜在的不当行为时，这些指导方针也适用在内。
- b. 如果上司和团队成员之间发生这类关系，该上司必须向 HR（岸上或船上，如适用）披露该关系以便改变有关人士的职责或在 NCLH 之内调动位置。HR 将和该上司及团队成员的管理层一同决定适当的行动。
- c. NCLH 全权决定该团队成员不允许处在可能会产生过度影响他们的工作绩效或其他人的工作绩效的工作关系中。如果不可能调动或改变，其中一位团队成员可能要自愿终止与 NCLH 的雇佣关系。
- d. 船上的团队成员允许进入在同样指挥链之内的感情关系，只要该关系不是在直属上司和直属下属之间。2015 年 8 月 15 日或之前就存在的直属上司和直属下属的船上感情关系，如果向 HR 披露应被允许。
- e. 如果因其他被允许的约会关系而在工作场所中发生问题，NCLH 将在必要时采取适当的行动。
- f. 无论感情关系是否已被披露，如果这样的关系负面或以其他方式影响到你就业，你应即刻联系 HR(岸上或船上，如适用)。

B. 公司机会

当机会出现时，董事、高级职员和团队成员负有推进 NCLH 合法权益的义务。未经董事会的同意，董事、高级职员和团队成员禁止为自己获取通过利用公司财产、机密信息（如第 VI.F 节所定义）或职位发现的个人机会。任何团队成员不得利用公司财产、机密信息或职位来获取个人利益，而且任何团队成员不得直接或间接地和 NCLH 产生竞争。尽管有以上规定，按照我们公司细则的规定，和我们大股东有关联的某些高级职员和董事，由于该个体为这些大股东（而非为 NCLH）的关联公司推介公司机会，或他不将已传达给这些大股东的关联公司的公司机会传达给 NCLH，不需承担任何违反信托义务的责任。

商业道德行为守则

生效日期： 08/2016

C. 未经授权的付款

尽管在不同的当地礼仪和传统下，以诚信进行每项商业交易是 NCLH 的政策，同时也完全遵守美国法律和规定，尤其是海外反腐败法和 NCLH 营运所在其他国家的反腐败法律和法规，包括 2010 年英国反贿赂法案。

1. 政治捐款

未经 NCLH 的首席执行官和总裁的批准，不得直接或间接或通过第三方利用公司资金或其他资产向任何政治候选人或政治党派做出捐赠。当然，本守则并未禁止或限制以个人资金做出政治目的的贡献和在工作以外的时间以个人名义参加政治过程。

此外，NCLH 禁止在公司建筑内，包括办公地区和在船上张贴政治材料。

2. 给予或接受第三方付款

你绝不能给予或接受任何第三方职员（如第 VI. A 节所定义）的付款，用于影响他/她在有关第三方与 NCLH 之间业务的行为。这种付款将被视为商业贿赂行为，并且可能导致刑事起诉或民事责任。此外，NCLH 团队成员必须遵守公司的流程，并坚守挑选第三方的内部控制制度（符合 PURCH-1001 公司采购政策），因为这些挑选绝不能根据收到的礼物、款待或付款而定。

3. 政府

- a. 付款、贿赂。不得直接或间接、或通过任何第三者，为了任何目的以贿赂、酬金或回扣的性质给予美国或外国政府官员、雇员或承包商/顾问任何付款或礼物，这些目的包括但不限于：
 - i. 造成加速这些官员作为他们政府职责的一部分有责执行的任何功能或服务行动；
 - ii. 为了获取或保留业务而诱导这些官员利用他们的影响力来影响政府的任何行动。
- b. 加速费。禁止为了“促进”或“加速”例行政府行动的进程，如通关、办理签证、分配停泊位等而向政府官员或其他有权威地位的人士（即海关、移民厅、港口和运河官员、飞行员等）支付现金或给予实物（如烟酒等），除非获得明确许可或受当地成文法律所规定。因法律要求的行政服务或官方认可的“快速通道”流程而给予政府机构的合法收费付款是允许的。
- c. 款待行为。在允许时，向政府官员或其他人提供或接受所有款待行为，如机票、住宿和/或膳食、礼物、娱乐和促销费，都必须是为了业务目的（即为了建立友好关系、促进诚信、或展示或解释产品和服务等）而真诚地提供或接受，而且应保持透明、合理及在本质上合乎正比。

商业道德行为守则

生效日期： 08/2016

- d. 合规责任。你必须尊重政府业务伙伴的诚信经营，而且作为业务伙伴和美国联邦政府开展任何业务时必须时时坚持并严格遵守适用的联邦、州、当地和国际法律、法规和规章。

D. 会计实务

1. NCLH 将按照公认的会计规则和惯例，并提供一套足以对交易提供合理保证的内部会计控制制度，保证交易仅按照既定的政策和程序执行，而且所有这些交易都有完好的记录。应对 NCLH 内部审计人员和外部独立审计师的任何询问而给出完整和准确的信息。
2. 不得出于任何理由在公司账簿、记录或报告上编入虚假、误导或不实的账目，而且不得出于任何目的建立未披露或未记录的公司资金或资产。在意图上或理解中出于任何在支付支持文件说明的使用目的外的，不得批准或由公司资金或其他资产中的任何一部分作出付款。必须按照既定方针以适当批准的发票或收据、费用报告或其他惯例文件支持所有款项。
3. 根据你在 NCLH 的职位，你可能会被要求提供必要的信息，以确保 NCLH 的公开报告属完整、公平和可以理解或证明其准确性。你应严格看待此责任，并针对有关 NCLH 的公开披露要求查询提供及时和准确的回答。

E. 财务报告和其他公共交流的准确性

NCLH 的政策是要及时准确及完整地披露关于我们的业务、财务状况和经营业绩各重大方面的信息。我们不容忍严重失准、不完整或不及时的报告，而且这会严重损坏 NCLH 并引起法律责任。高级职员、董事和团队成员应警惕，并及时报告不当财务报告的证据。

F. 信息保密

1. 你不得与组织以外的任何人讨论 NCLH 的内部业务事务，除非正常业务过程有此需要。不得与组织以外的任何人讨论本政策之下被指定为机密的信息，而且在组织之内只在“需要知道”的基础上进行讨论。
2. 你不得使用“内部信息”（因受雇于 NCLH 而获得的信息，这些信息是不提供给公众或其他团队成员的）。你也不得为你个人的利益或你任何直属家庭成员、朋友或其他 NCLH 团队成员的利益而使用有助于 NCLH 的业务的重大业务、机密或专有信息。参阅 CORP-1601 内幕交易政策以获取更多有关基于重大非公开信息而禁止在证券市场上进行买卖的信息。
3. 明确为机密或专有的项目包括但不限于对新的或计划中的产品、行程、技术成果、乘客数据库、客户名单、销售、盈利、业务和营销计划、人事信息、工资数据、和合并、合资或收购计划。你或其他 NCLH 团队成员受雇于 NCLH 时开发的软件代码和工程设计或任何机密信息、商业秘密等一样也被视为专有信息。未经授权披露任何此类信息对我们的竞争对手可能会具有巨大的价值，还会给 NCLH 带来损害，并可能导致你受到民事和/或刑事诉讼的对策。
4. 所有 NCLH 团队成员必须遵循以下关于视频拍摄、摄影和录音的指导方针：

商业道德行为守则

生效日期： 08/2016

- a. 除非获得市场部主管的书面授权，你禁止在公司建筑，包括 NCLH 船上（在非客户区）做视频拍摄、摄影和/或录音，以作为网上发表的物件，或作传播的图像。
- b. 除非获得市场部主管的书面授权，你不得涉及带有 NCLH 标志或制服的视频拍摄和/或摄影（在非客户区拍摄），以作为网上发表的物件，或作传播的图像。市场部主管为培训或调查目的可豁免遵循此项规则。

这项有关机密信息保密的责任以及你接受本政策的意愿将不因你与NCLH的雇佣关系的终止而就终止，无论终止的原因是什么。

G. 合规

1. 你的行为应遵守道德的最高标准和诚信。禁止作出可能对 NCLH 的诚实、廉政、公正、声誉产生疑问的行为或可能给 NCLH 带来尴尬或损害其声誉的活动。必须避免任何不道德、非法或不正当的商业行为活动，我们严禁与任何已知罪犯或不道德的组织或个人进行任何活动或商业行为。
2. NCLH 力求公平诚实地超越竞争对手。我们通过卓越的表现寻求竞争优势，从不通过不道德或非法的商业行为得到它。我们严禁盗窃专有信息、未经主人同意下占有商业秘密信息，或诱导其他公司过去或现有的职员披露这类信息。你应遵守所有适用的法律和法规，并以诚实、道德和公平的态度与消费者、客户和 NCLH 团队成员、NCLH 管理层和公众往来。你在履行职责时必须尽可能使用最高的商业道德标准。任何团队成员不得通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、歪曲重大事实、或任何其它故意不公平的往来行为来利用任何人。你有责、而本公司政策亦鼓励 NCLH 团队成员针对本守则的标准发出提问、寻求指导、举报可疑的违规行为或表达他们的心声。你可以通过你的上司或举报热线（参考 *CORP-0801 举报热线政策* 以获取进一步详情）进行举报。此举报热线是匿名的举报系统，团队成员可每天 24 小时、每年 365 天无惧报复或报应的使用它。
3. 你应尊重 NCLH 对所有 NCLH 设备、用品、书籍和记录的所有权。书籍和记录是 NCLH 的公司资产，你不得加以移除，除非你有关你在办公室以外的工作上需要将它们带走（这包括使用手册、名单和你日常工作中使用的其他信息）。办公室、计算机和电信设备（包括租用的通信线路）都只供 NCLH 使用，我们禁止因个人目的使用这些设备。
4. 在你执行任务的过程中，你可能会接触到有关 NCLH 或其他公司未提供给公众的信息。我们严禁将这些非公开或“内部”信息用作证券交易目的，不论是由你或你的任何直属家庭成员或任何你可能传达过该信息的其他人。这不仅是不道德，它还属非法，并可能使你遭受民事和刑事处分。
5. 美国法律禁止任何拥有关于某公司重大非公开信息的人买卖其股票或其他证券。“重大”信息通常指可能影响一个理性投资者购买、出售或持有股票的任何信息。常见的例子包括财务业绩、财务预测、可能的合并、收购或资产剥离、重大产品开发和业务方向的重大变化。美国法律也禁止任何拥有重大非公开信息的人提示可能会利用该信息来进行交易的其他人。

商业道德行为守则

生效日期： 08/2016

6. 违反此法律规定者可能遭致民事和刑事处分，包括罚款或判处监禁。如果你对管制证券买卖的法律规则感到不确定，你应在进行交易前征询 CETHO。如果你参与内幕交易，你将被立即解雇并可能遭致其他民事和刑事处分。
7. 美国和其他许多国家都颁布了禁止与可能对国家安全和外交政策带来威胁的某些特定国家或个人进行业务交易的规则。作为一般政策事项，NCLH 致力于在其所有活动中遵循美国制裁法律。NCLH 要求其所有人事在任何时候都坚守这项任务，并不参与不符合美国法律制裁的活动。请联系 CETHO 以获取目前受美国制裁的国家名单。
8. 违反本公司政策者将受到纪律处分，直至和包括解雇。

H. 歧视和骚扰

NCLH 团队成员的多元化是我们的巨大财富。NCLH 坚定地致力于在就业的各个方面提供平等的机会，我们不容忍在工作场所基于种族、肤色、信仰、国籍、年龄、性别、性取向或残疾等等任何形式的歧视或骚扰。在 NCLH 歧视或骚扰其他团队成员的任何人将受到严格的纪律处分，在适当的案例中包括解雇。团队成员应立刻向适当的经理呈报任何不当的歧视或骚扰事件。所有投诉均会受到及时和保密的调查。呈报歧视或骚扰事件的任何团队成员不会受到报复。

VII. 程序

A. 熟悉本守则的所有方面对你至关重要。

1. 在你加入团队（岸上）或加盟邮轮（船上）时，你会收到本守则的副本，并必须填写和签署该证明书。岸上团队成员签订的证明书会归还给 HR，而船员的将会归还给船舶人事经理。
2. 你必须每年一度定期证明你已阅读过本政策，并透露任何潜在的冲突。此外，你一旦认为你的任何活动、利益或关系可能导致你无法遵守本守则，你必须立刻提出陈词。
3. NCLH 应提供一项培训计划，以帮助你理解你必须理解的本守则标准，并建立程序以协助你针对这些行为标准解决问题、提供指导、和举报涉嫌违反行为、或表达有关的问题和遵守情况。CETHO 负责此类培训计划的制定和实施。
4. 我们鼓励你和你的上司或 HR 讨论本指导方针在诠释上的问题和有关它的适用性问题。举报可疑情况的举动不一定意味着存在着违规行为，但却让问题得到审查的机会。任何问题，不论是违反法律或本守则、不当或可疑的会计或审计、或不准确的财务报告或其他公开披露信息都能够以匿名进行举报。NCLH 不容忍对不当行为的善意举报或投诉做出任何形式的报复。

B. 由于还有许多政策未在本守则中被提及，因此本守则未被视为 NCLH 企业政策的完整概述。这些政策在所有 NCLH 团队成员的行为过程中提供更多的指导，而且在你受雇于 NCLH 时及所有时候、并在之后某些情况下为你提供。