



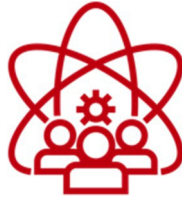
道德规范 与行为准则



道德规范与行为准则

概述

- 1 保持职业礼貌，避免使用任何带有性暗示的言语或行为。
- 2 严禁任何形式的歧视态度。
- 3 保障自身及周围同事的健康与安全。
- 4 尊重言论自由，避免打压不同观点。
- 5 特别关注处于脆弱或弱势状态的人员，给予必要关怀与支持。
- 6 未经向上级及/或数据保护官申报，不得处理任何个人数据。
- 7 严格遵守保护自然环境（水体、空气）、自然空间（海洋、森林）以及自然遗产的相关法律和监管要求。
- 8 任何形式的礼品、邀请或利益的索取、接受、提供或转让，必须符合相关规定。
- 9 严禁以集团获益为目的向第三方提供不当利益以谋求决策倾斜。
- 10 所有赞助与捐赠请求 必须报送直属上级和法务部审批。
- 11 避免为有家庭、财务或私人关系的人员谋取直接或间接利益。
- 12 未经道德合规负责人（Réfèrent Éthique）明确同意，严禁向个人、政党或宗教团体提供捐赠或优惠待遇。
- 13 核查您合作伙伴的诚信状况，确保他们未被列入与犯罪活动相关的黑名单。
- 14 不得与竞争对手讨论价格、市场、客户或产品等敏感信息，即使是在行业协会内也不例外。
- 15 严禁泄露任何战略信息。
- 16 对所有进口商品，必须如实申报分类、价值及原产地。
- 17 避免一切可能导致个人利益与对集团职责发生冲突的行为。
- 18 员工在发明或参与发明时，须按规定及时申报并归档。
- 19 严禁将集团财产或资金挪作个人用途。
- 20 未经签署保密协议，不得对外披露任何机密信息。
- 21 合同文件的谈判、审批及签署，必须严格遵循公司内部流程。



何谓道德规范与行为准则？

道德规范与行为准则是指导集团全体员工在日常工作中遵循的核心原则和行为标准，是保障公司价值观落地执行的实用指南。在适用情形下，准则附有相应的操作细则供参考，并可通过有效链接在本准则中直接访问。

准则适用于哪些人员？

本准则适用于集团在法国及全球范围内的所有管理人员、员工及合作人员。同时，准则中规定的各项原则和行为规范也应扩展适用于与集团保持正式业务关系的各类合作方，包括供应商、客户及业务合作伙伴（如中介、代理等），并要求其共同遵守。

我们的社会与 环境伦理

尊重他人尊严，营造互信、友好、专业的工作氛围。

- 严禁反复发表具有性暗示、羞辱性或贬损性的言语或行为，避免制造恐吓、敌意或冒犯的环境。
- 任何严重的压力行为，即使只发生一次，只要其真实或表面目的是为了获得自己或他人的性行为，都是完全禁止的。
- 对于针对某个人的恶意行为（无论是否重复发生，如不友善的言语、恐吓行为、侮辱等），一律不予容忍，尤其是在这些行为导致受害者的工作条件严重恶化，侵犯其权利和尊严，损害其身心健康，或危及其职业前途的情况下。
- 上述行为属于违法行为，依法应受到惩罚。
- 在存在上下级关系的情况下，处罚将更加严厉。
- 任何举报和反对骚扰行为的人都不会受到处罚，除非举报是出于恶意，目的仅仅是为了伤害他人，并且基于明知完全不真实的事实。

如何应对：

- 保持职业礼貌，避免使用任何带有性暗示的言语或行为。
- 禁止以任何形式对同事或合作伙伴实施威胁、侮辱或暴力行为。
- 如您本人或他人遭遇此类不当行为，请及时向您的直属上级、道德合规负责人（Réfèrent Éthique）报告，或通过内部举报渠道反映问题。

尊重多样性，倡导平等机会

- 我们承诺营造一个包容、多元、公正的工作环境。所有员工应以才干和能力为基础，获得平等的发展机会。基于以下任何理由的歧视行为，均被明确禁止：民族、种族或族裔背景；性别、婚姻状况或怀孕情况；外貌特征；明显或已知的经济困难；姓氏或居住地；健康状况或丧失自主能力；残疾或遗传特征；道德观念、性取向或性别认同；年龄；政治立场或工会活动；使用非法语言进行表达的能力；是否属于某一民族、国家、所谓“种族”或特定宗教（无论是事实还是他人认定）。

- 基于上述任何理由，禁止实施以下行为：拒绝向某人提供商品或服务；干扰其正常从事经济活动；在招聘、实习或培训中将其排除在外。
- 任何员工不得因上述歧视性原因而遭受以下不公待遇：被处罚或解雇；在薪酬、分红、股份分配等方面受到不公平对待；在培训、岗位评定、职责分配、职级认定、晋升、调岗或续约等方面受到限制。
- 禁止参与涉及其直系亲属或个人关系密切人员的以下流程：招聘与录用；晋升与调岗；培训与发展；绩效评估与薪酬决策。

如何应对：

- 积极支持并鼓励集团对多元化和包容性的承诺。
- 避免任何形式的歧视行为。
- 若发现存在歧视倾向或行为，请及时向您的直属上级、道德合规负责人（Réfèrent Éthique）或

保障工作场所健康、安全与员工福祉

- 集团有责任预防职业风险和工作中可能出现的困难，确保及时告知员工相关信息并提供必要培训，同时配备相应的组织保障和资源。
- 每位员工均应根据自身接受的培训和具备的能力，关注自身以及因其行为或疏忽可能影响的其他人的健康与安全。
- 集团内具有一定责任级别的员工必须参加就此主题（健康与安全）组织的培训课程，并确保他们所管理或带领的团队的健康和安全。

如何应对：

- 保障自身及周围同事的健康与安全。
- 必须严格遵守关于设备、工具使用及防护装备穿戴的安全操作规范。
- 阅读集团提供给您的信息资料，并参加集团组织的培训课程。
- 如在工作中遇到严重且紧迫的危险，或发现安全保护系统失效，应立即向直属上级报告。
- 请向您的直接上级报告任何劳动强度过大、与健康或安全相关的风险，或对已识别风险的评估或控制中存在的任何缺陷。
- 积极参与持续改进工作场所健康与安全的相关工作。

言论自由与工会自由

- 禁止对个人和集体的表达自由施加任何限制，除非该限制是合理且与所追求的目标相称的。
- 个人言论自由必须在合作者的忠诚义务框架内行使，这种忠诚义务体现为谨慎、保密和不竞争的责任。
- 直接和集体表达的权利涉及合作者的工作内容、工作条件及其组织，旨在确定应采取的行动，以改善其工作条件、活动组织以及其所属工作单位和公司的生产质量。
- 严禁因员工创建、加入或代表工会组织而实施任何形式的歧视行为。

如何应对：

- 鼓励在信任与尊重的氛围中表达个人观点，共同促进集团内部高质量沟通。
- 如遇到您本人或您身边的人被不成比例地阻止表达对所完成工作的看法、提出改善工作条件的建议或发表意见的情况，请及时报告。
- 集体表达权必须受到尊重和保护。
- 如有疑问，请咨询直属上级或道德合规负责人（Référént Éthique）。

禁止童工

- 集团严格遵守当地适用法律法规，以及国际劳工组织第138号和第182号公约的要求：
- 禁止雇用16岁以下儿童。
- 禁止雇用未满18岁的青少年从事危险或繁重工作。
- 在不妨碍其接受教育的前提下，可在合法范围内雇用16至18岁青少年。

如何应对：

- 确保您所负责的集团内雇员的实际年龄；
- 请核实您所负责合作的集团分包商和供应商是否遵守上述原则，特别是通过纳入您可以向法务部索取的标准合同条款。

禁止强迫劳动

- 严禁通过任何形式的威胁或惩罚，强迫个人提供劳动或服务，除非其在知情与自愿的前提下参与。
- 同样禁止雇用那些明显或已知处于脆弱状态或依赖状态的人，从事无偿服务或报酬明显与所完成工作的价值不符的工作。

如何应对：

- 核实您所负责合作的集团分包商和供应商是否遵守上述规定，特别是通过纳入您可以向法务部索取的合同条款。
- 特别关注处于脆弱状态的人员，给予其在就业决策和参与过程中的适当支持。
- 严禁以任何威胁或压力手段，迫使他人作为集团利益接受工作安排。

个人数据保护

- 集团在收集和处理个人信息时，必须遵守适用的当地法律法规。

- 个人数据的访问权限必须严格限定于因工作需要而获授权的人员，且仅限于为实现明确、合法且必要的目的所需的范围内。
- 严禁在超出上述框架的情况下以任何形式访问或处理个人数据。
- 某些法律法规对个人数据的跨境传输（包括集团内部传输）施加了严格限制。

如何应对：

- 除非确属必要，已获得授权，且目的明确、合法、适度，否则不得访问任何个人数据；
- 未向直属上级和/或数据保护官（Data Protection Officer）进行申报，不得收集、使用或处理任何个人数据；
- 在进行任何国际间（包括集团内部）个人数据转移前，必须提前核查并遵守适用的法规和程序。

尊重和保护环境

- 严格遵守保护自然环境（水体、空气）、自然空间（海洋、森林）以及自然遗产的相关法律和监管要求。
- 员工必须严格遵守有关防治污染、控制风险和避免环境滋扰的相关要求，包括分类设施管理、废物处置、噪音控制、视觉污染预防及核安全等方面的法律法规。

如何应对：

- 集团鼓励并支持发展环境认证体系、环境绩效指标及环境管理目标，以推动持续改进。
- 员工应积极参与集团为员工组织的环境保护培训与意识提升课程，提高自身环保责任意识和专业能力。

我们的商业道德

反腐败政策

什么是腐败行为？

- 腐败和权钱交易在集团业务开展的大多数国家均受到国际公约及当地法律的严格禁止。
- 根据某些国家反腐败法律的域外适用原则，仅仅因存在银行账户、使用本地中介，甚至发送一封电子邮件，都可能使当地司法机关具备刑事管辖权，从而对集团在他国设立的公司提起诉讼，而不论违规行为发生在哪个国家。
- 集团旗下公司除遵守法国及欧盟相关法规外，还必须符合如美国《反海外腐败法》（FCPA）和英国《反贿赂法》（UK Bribery Act）等国家的反腐法规。
- 严禁一切形式的腐败行为：
 - 主动或被动腐败：主动腐败指主动给予或承诺给予不当利益；被动腐败指索取或接受不当利益。
 - 公共或私人腐败：公共腐败指公职人员因接受不正当利益而滥用职权的行为；私人腐败则指私营部门员工利用其职务便利进行滥用行为的情形。
 - 直接或间接腐败：包括通过第三方或中介机构实施的腐败行为。
- 任何形式的不当利益：如捐赠、贷款、报销、赠品、减税等，均被禁止。
- 构成腐败行为的情形包括：
 - 向某一公共机构的采购方支付或承诺支付佣金，以操纵与工业设备相关的招标程序；
 - 向公职人员提议通过名义持有人参与某个项目公司，而该项目公司服务的客户正是该名公职人员所属的单位。
- 无论期望换取的行为是积极作为还是不作为，只要存在以获取不当利益为目的的交换，该行为均属明令禁止。
- 属于腐败行为的情形包括：
 - 要求公职人员撤销一项设立在公共土地上的通行权法律文件，以便促成一项行政性长期租赁合同的签署，构成腐败行为。
 - 要求公职人员人为制造条件，以规避公共采购相关法规，从而确保特定合同的授予，构成腐败行为。

应遵循哪些原则和行为规范？

本集团已制定一套严格的反腐败管理制度，所有员工均须严格遵守相关规定。

福利、礼品和邀请：禁止向任何公职人员或私营人员直接或间接索取、接受、提供或赠送礼品、邀请或其他利益。

例外情况：如礼品或邀请具象征意义、价值适中、过程透明且不影响决策或行为，则可在获得直属上级书面授权的前提下接受。所有礼品或邀请，无论价值大小，均须事先获得直属上级的书面批准。

疏通费：严禁向法国或外国公职人员提供任何形式的“加快费用”，例如用于加快清关、签证或许可审批。

权钱交易：严禁以非法方式，直接或间接地向第三方（包括私人人士或公职人员）提出任何形式的要约、承诺、赠与或利益，以谋求其利用对决策者的实际或假定影响力，从而促使对集团作出有利决定。

赞助与捐赠管理：集团对赞助（mécénat）和赞助活动（sponsoring）的回应要有严格的内部流程。员工若接到相关请求，必须联系直属上司或法务部，了解适用的内部程序。

任何违反内部程序的捐赠或对协会、基金会的资金支持，都可能被视为腐败行为。

对中介机构的评估及对《准则》的遵守情况：与第三方合作伙伴（特别是中介和当地代理）存在腐败风险，因此必须严格审查。

因此，每位与第三方合作伙伴有业务联系的员工必须：

- 在开始或续签与该第三方的业务关系之前，依据集团关于反腐败的具体程序，进行风险分析，其中包括验证第三方诚信的程序（《中介机构合规调查问卷-信息表》；Intermediary Compliance questionnaire - Information Form）。
- 如果对第三方的诚信存有疑虑，必须进行更深入的审查；根据所获得的信息，可以决定是否不与该第三方建立业务关系或不续签合同。
- 确保公司与第三方合作伙伴签订的合同中包含标准条款，明确规定第三方必须遵守Daher道德准则，并明确禁止从事任何腐败行为和/或权钱交易。如果现有合同中没有包含这些条款，则必须与第三方签署合同补充协议（合同修正案）。

利益冲突：每位员工在履行其职责范围内职责时，

应避免做出可能被认为损害集团利益的决定，尤其是当该决定直接或间接有利于与其有家庭、经济或友谊关系的人。

如何应对：

- 请根据集团制定的义务进行了解和培训，并参照集团关于反腐败的具体程序。
- 将我们的反腐败标准条款纳入所有商业合同、供应商合同和中介合同中。为此，请联系法务部。
- 在与中介建立业务关系之前，请传达并收集填写完整的《中介机构合规调查问卷-信息表》（Intermediary Compliance questionnaire - Information Form）。请向道德合规负责人（Réfèrent Éthique）或法务部提交并请求对调查问卷进行分析。
- 如果您怀疑或确定有人要求您支付或接受任何形式的贿赂，请向您的上级或道德合规负责人（Réfèrent Éthique）报告。
- 如果您希望匿名举报腐败行为，请使用内部举报系统。
- 任何员工如果出于善意和无私的动机，向上级或通过内部举报系统举报、陈述或作证腐败和/或权钱交易的事实，都不会因此受到处罚、解雇或任何形式的歧视。
- 如果您曾经支付过贿赂（无论金额多少），或者您知道有人支付过贿赂，您都必须向您的直接上

与政党的关系

- 员工可以自由地以个人身份向自己支持的候选人或政党捐款，完全属于个人行为。
- 但如果是使用集团资源为某个政党、候选人、政治活动或宗教事业进行捐赠或支持，则必须严格遵守当地的法律法规。
- 代表集团以正式身份进行利益代表活动，必须向法国公共生活透明度高级管理局（Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique）申报。

如何应对：

- 未经道德合规负责人（Réfèrent Éthique）明确书面同意，严禁以集团名义或代表集团向任何个人、政党或宗教组织提供捐赠或任何形式的特殊待遇。
- 凡代表集团与政治相关人士进行的任何接触或活动，均须及时告知道德合规负责人（Réfèrent Éthique）。

财务诚信与反洗钱政策

- 严禁一切洗钱行为。
- 必须严格遵守会计相关法律法规，特别是遵循透明性、规范性和真实性原则，确保账目真实准确地反映所进行的交易。
- 严禁记载任何不准确、误导性、不完整或虚假的信息，违者将受到严厉处罚。
- 未经事先授权，严禁篡改或删除集团的会计记录。
- 严禁提供虚假财务信息或误导客户、供应商、监管机构或任何第三方的行为。
- 会计文件的保存必须符合现行法规及集团内部程序的要求。

如何应对：

- 请务必充分了解您的客户和供应商，对任何异常的发票、订单或付款保持高度警惕；发现任何异常操作时，及时向道德合规负责人（Réfèrent Éthique）报告；核实您提交给财务和会计部门的信息准确无误。
- 绝不可接受伪造事实和/或参与虚假交易。
- 核查您合作伙伴的诚信状况，确保他们未被列入与犯罪活动相关的黑名单。
- 对所有跨境交易特别保持警惕。

遵守竞争规则

在同一市场（无论是国内还是国际市场）中经营的经济主体，应禁止扭曲竞争，避免对竞争对手和合作伙伴采取不正当行为。

主要被处罚的反竞争行为有哪些？

- 竞争对手之间达成价格固定或分割客户及/或市场的协议。
- 竞争对手之间交换机密或战略信息。
- 对分销商强加转售价格。
- 滥用市场支配地位（市场份额超过30%至40%）。

主要被禁止的不正当竞争行为有哪些？

- 利用竞争对手的努力和投资而付出较少代价（寄生行为）；
- 诋毁竞争对手（恶意中伤）；
- 无视竞业禁止

如何应对：

在参与招标、销售、采购、合资、合作、收购或谈判时，请注意以下事项：

- 切勿讨论价格、客户分配、产品或市场（尤其是在招标框架内），即使是在行业协会或联合体（如合资企业、财团等）内部也不例外。
- 不得泄露任何战略性信息（商业、财务、工业等）。
- 不得向分销商下达关于转售价格的任何指示。
- 若处于市场主导地位（市场份额超过30%或40%），务必谨慎对待您的商业行为。

在挖角竞争对手员工时：

- 始终核实该员工劳动合同中有关竞业禁止条款的存在及其适用范围；
- 核查该员工获取竞争对手信息的方式，并对所获得的战略信息的使用保持高度警惕。

条款挖角竞争对手员工。

遵守国际贸易规则

- 货物出口和再出口，以及技术（包括技术数据、专有技术、软件等）的出口和再出口，均受一系列法律法规约束。这些规定可能包括简单的申报、事先授权、限制，甚至禁止向某些国家、个人或组织出口。
- 一些国家（例如：美国）限制从其境内最初来源的产品的出口或再出口，即使这些产品已位于其他地区或被集成于外国产品中。
- 即使委托第三方负责执行必要的核查和行政手续，委托方仍需承担相应的法律责任。
- 进口同样受严格的行政手续管控，并可能涉及关税，这些要求根据进口产品的种类（有形或无形）、价值及原产地而异。

如何应对：

- 了解并掌握《内部合规计划（MAN-0013）》中所述的出口管制程序；
- 在建立任何合同关系前，务必核查潜在合作伙伴及其股东是否出现在制裁黑名单上，特别是美国和欧洲发布的受制裁国家和个人名单，以及由集团风险管理部和审计与内部控制部（Direction des Risques Groupe et l'Audit et Contrôle Interne）更新的 Daher 国家/地区名单（Daher Country List）；确保所有法规要求均已履行，特别注意保存强制性文档。
- 确保出口管制义务及相关责任分工在与合作伙伴（客户、委托方、代理人等）的合同中有明确规定。
- 对所有进口商品，必须如实申报分类、价值及原产地。
- 不得签署任何有关出口管制法规遵守、所购设备最终用途或所制造设备出口分类的承诺文件；
- 如有任何疑问或需要确认，请咨询法务部。

选择与合作经济伙伴政策

- 本集团致力于与所有合作伙伴——包括供应商与中介机构——建立健康、公正、诚信和透明的合作关系。我们的目标是建立、发展并巩固建立在互信基础上的长期合作伙伴关系。
- 供应商的选择依据负责任采购政策，通常包括公开竞争程序。在整个流程中，所有供应商享有同等地位，评选标准客观、公平，并以透明方式传达。
- 对中介机构的合作也必须基于严格的遴选流程，并确保中介机构遵守《道德规范与行为准则》中确立的价值观。中介机构的诚信评估是选择或续签合同的前提，必须依照“中介合规问卷 - 信息表（Intermediary Compliance Questionnaire - Information Form）”的流程进行。
- 在任何情况下，必须确保中介机构提供的服务真实有效，所获报酬应合理、且与实际服务相称。
- 不得以任何形式提出、接受或容忍腐败行为，无论是由员工主动发起（主动行贿），还是由供应商和/或中介机构发起（被动受贿），以绕过集团制定的选择规则。
- 任何员工都应避免选择与

其存在（即便是间接或较远的）财务、家庭或私人关系的供应商和/或中介机构。

- 在任何情况下，在选择相关供应商或中介前，员工必须进行利益冲突申报。

如何应对：

- 在与供应商和/或中介机构签署合同前，务必确认合同中是否包含有关遵守本集团《道德规范与行为准则》和/或反腐败政策的相关条款；
- 拒绝供应商或中介机构提出的任何腐败行为或企图，并将相关事件报告给您的上级主管，或通过集团的内部举报机制进行上报；
- 不得向不符合集团筛选标准的供应商或中介机构提出合同建议，也不得接受来自此类供应商或中介的合同，亦不得与与您有任何（即使是间接）关系的对象建立合作；
- 若您与某供应商或中介机构存在任何直接或间接的关系，请依照《利益冲突预防与申报程序》进行申报

遵守针对集团的良好行为准则

利益冲突的预防与申报

- 未经事先授权，严禁在存在利益冲突的情况下，以集团名义作出任何决定；
- 严禁利用在集团内的职位影响招标流程或合同谈判；
- 以下情形构成利益冲突的典型示例：
 - 员工本人、其家庭成员或亲近人员，因其在集团中的职务、影响力或对保密信息的掌握，有可能从中获取个人利益。
 - 员工在与集团存在竞争关系的企业中拥有股份，或从事与集团业务相似或互补的活动。

如何应对：

- 请务必避免任何可能导致您个人利益（直接或间接）与您在集团内的职责发生冲突和/或可能影响您在决策时的公正性与客观性的情形。
- 如存在利益冲突的风险（例如，您与某潜在业务合作方之间存在亲属或感情关系），或在遇到任何疑问时，请立即联系道德合规负责人（Réfèrent Éthique）。
- 如发现任何与集团反腐败政策相违背的行为，请通过内部举报机制（Dispositif d'Alerte interne）进行报告。

知识产权与工业产权的预防与保护

- 集团的无形资产（知识产权）与有形资产一样重要，必须受到充分保护。集团每年在研发（R&D）方面投入大量预算用于创新与技术开发。任何侵犯集团知识产权，或侵犯第三方知识产权的行为，均可能给集团带来法律与声誉风险，必须严加防范。

什么是无形资产或知识产权？

- 无形资产或知识产权包括但不限于：商标、发明（无论是否具备可专利性）、专利、著作权、商业秘密、制造或经营诀窍等。
- 特别提醒：所有在集团内完成或参与完成发明创造的员工，必须依照集团相关规定履行发明申报义务。

如何应对：

- 在商业协议和/或合作协议中（如联合体、分包、联合承包等）：
 - 未经签署保密协议和/或未获得公司内部授权人员的明确、事先许可，严禁披露或使用公司的知识产权；
 - 禁止擅自占有和/或使用可能涉及第三方知识产权的文件或信息，除非已事先核实其来源并确认其为可自由使用的资料；
 - 如您是某项发明（无论是否可申请专利）的创作者，必须按照《发明申报流程》进行申报。

防范欺诈行为

- 集团的资金和有形资产归股东所有，供员工在集团利益最大化前提下用于纯粹的专业用途。
- 这些资产包括但不限于：工业设施、设备、以及财政资源。
- 员工必须尽职尽责地保护集团资产，严禁用于非法用途或与Daher业务无关的活动；
- 严禁将公司资产据为己有、损毁或篡改用于私人目的，或擅自提供给第三方使用。
- 严禁将集团资产或资金用于谋取个人利益，或允许非集团员工或未经授权人员使用。
- 严禁将公司提供的通信工具用于非工作目的。
- 员工应积极履行其在内部控制与信息传递方面的职责，严格执行公司内部流程，以防范任何形式的外部欺诈、隐瞒、欺骗或诈骗行为（例如“假冒总裁”诈骗、虚假发票等）。

如何应对：

- 如发现任何可疑行为或交易，请通过内部举报机制（Dispositif d'Alerte）进行报告。
- 如有疑问，请联系道德合规负责人（Réfèrent Éthique）。

尊重内部与外部机密信息

- 所有与

Daher经营环境及其业务活动相关的信息（无论以何种形式存在）都是集团的重要资产，本质上属于**机密信息**。

什么是“机密信息”？

- “机密信息”应被广义理解。机密信息包括但不限于与人员、产品、研究、项目的资料；工业数据、知识产权信息；商业、财务或工业计划等有关的任何信息。
- 员工有责任保护集团的资产（无论有形还是无形），防止其被破坏、盗用或滥用，并不得将其用于私人目的。
- 为此，所有员工应谨慎处理机密信息，不得在公司外部泄露机密信息；即使在公司内部，如未经授权，也不得向无权限人员（如外部服务人员、实习生等）泄露机密信息；
- 每位员工在工作期间及**离职后**，都必须遵守保密义务。

如何应对：

- 未经签署保密协议，不得对外披露任何机密信息。
- 请在以下情况下联系法务部，以确认是否需要通过签署个人保密承诺书来加强信息保护：当涉及高度敏感信息的处理；或根据合作对象/合同条款的要求。
- 在未获得第三方书面授权及集团内部授权人员（如直属上级或道德合规负责人（Réfèrent Éthique））书面批准前，不得披露属于第三方的任何机密信息。
- 严禁向无授权人员开放网络文件夹，尤其是集团境外员工，除非事先确认信息系统部已确保必要的安全防护措施。
- 在使用集团信息系统时，请注意：妥善保管您的电脑访问密码，不得随意泄露；不得将集团的计算机设备借予他人使用；不得私自安装未经集团信息系统批准的软件。请参考并严格遵守《集团

文件的管理与保存

- 妥善管理与保存文件，有助于本集团与第三方之间保持良好的合作关系，并在面对政府检查、法律争议或合规审计时，保障集团的合法权益与利益。

如何应对：

- 确保与所有第三方（如供应商、客户、服务提供商）建立的合作关系都有相应的法律依据，如合同、订单或其他具有法律效力的文件。
- 尽可能要求基于集团法务部提供的合同模板签订合同，以确保条款的合规性与一致性。
- 确保所有法律文件的谈判、审批与签署，均符合集团内部既定流程与授权制度；
- 在撰写任何文件时，请充分意识到其内容可能对集团产生的法律和商业后果。
- 请参阅集团关于文件销毁、保管与归档的相关制度与操作流程。

举报权利

谁可以使用举报机制？

- 举报机制适用于本集团所有员工，包括正式员工、外部合作人员和临时人员。该机制的使用完全自愿，由员工根据自身判断决定是否启动。
- 举报机制并不取代集团现有的内部沟通与汇报渠道。员工可以选择通过以下渠道之一或多个并行地进行反映或举报：直属上级；人力资源负责人；集团道德合规负责人（Réfèrent Éthique）；员工代表

哪些行为可以被举报？

- 员工若亲身知悉以下任一情形，皆可使用举报机制：
 - 涉嫌犯罪或违法行为。
 - 明显且严重违反以下任一情况：
 - 法国已批准或通过的国际条约或承诺
 - 国际组织依据上述条约或承诺制定的单方面措施
 - 法律
 - 法规。
 - 任何对公共利益构成严重威胁 或者严重损害的行为；
- 明确违反本集团《道德与行为准则》的行为，包括但不限于：腐败或权钱交易；
- 对人权、基本自由、健康安全或环境造成严重风险或伤害的行为（不论该行为由集团自身或其位于法国或海外的供应商/分包商实施）。

如何行使举报权利？

步骤1：优先使用集团内部举报渠道

- 举报应首先通过集团设立的“内部举报平台”（*内部网 Intranet - My Legal - 道德与合规 (Éthique et Compliance) 专区*）进行提交。该举报平台由外部供应商托管，其网页地址采用加密与安全协议保护，确保您的举报信息完全保密。
- 该举报系统不会记录您的IP地址或其他可能追踪身份的元数据，因此可在技术上实现匿名性保障。

重要提醒：若您跳过此步骤1而直接通过外部渠道举报，您将失去作为举报人依法享有的保护资格。

步骤2：向司法或行政机关/主管机构举报

- 条件：如果您的举报在步骤1通过集团内部渠道提交后，在合理期限内未得到处理，您可以进入步骤2。
- 根据您举报事项的性质，您可以联系以下机构：司法机关（如检察官、法官）；行政机关（如省长、公务监察、法国反腐败局AFA、地区卫生署等）；相关职业团体或行业协会（如律师协会、医生公会、注册会计师公会、公证人协会等）。

步骤3：公开举报（媒体、协会、非政府组织、工会等）

- 您可以在以下情况下直接跳过前两步，进入步骤3：
 - 如果您能够证明在步骤2中已向有关机关举报，但在3个月内未得到处理；和/或
 - 存在严重且紧迫的危险，或有不可逆转损害的风险，因此有必要直接绕过步骤1和步骤2

内部举报机制不适用于紧急情况。如遇到严重紧急风险或潜在不可逆损害的情况，您应直接进入步骤2或步骤3。

内部举报渠道仅适用于步骤1。

为保障举报权的有效行使，并确保符合相关法律法规要求，本集团已设立内部举报机制。相关详情可在集团内网My Legal > 道德与合规（Éthique et Compliance）专区查阅。

内部举报机制（步骤1）使用指南

提交举报前，请务必：

确认您是否符合条件，有权获得“举报人”身份与法律保护；

登录集团内网，进入My Legal > 道德与合规专区，查找外部供应商平台的专用访问地址，通过该加密通道进行举报。

进入外部供应商的网站后，请如实填写以下信息：

- 举报事项类别（如腐败行为、环境、健康与安全、杂项等）；
- 您的身份信息（如您希望保持匿名，可不填写）；
- 尽可能详尽地描述事件经过，如有可佐证的材料或文件，请一并上传。

举报的提交、接收、受理与处理流程：

- 点击“提交”按钮确认举报；
- 举报将由道德合规负责人（Réfèrent Éthique）依据适用的数据保护规定，在保密和安全的条

件下受理与处理。

- 道德合规负责人（Réfèrent Éthique）在接收到系统通知后，通过双重密码

认证访问举报信息；

- 举报提交后，系统会在页面显示**一组专属识别码与密码**，用于您登录**专属安全空间**以跟进举报处理进度。点击网站主页上的“跟进”按钮即可访问该区域。该回执**不等同于举报已被受理**；
- 您将在处理过程中获知调查进展以及最终结案情况。
- 举报信息将在提交后**15天内**进行初步审查，确认是否满足举报机制的适用条件（见前文说明）。
- 如举报存在以下情况，则不会被受理，举报人将被告知结果，信息将归档：缺乏严重性；存在恶意举报；诬告行为；内容无法核实或证据不足。
- 如举报被受理，将由集团风险委员会（Comité des Risques）中具备授权的成员在高度保密下开展调查，必要时亦可委托外部调查机构，整个过程将受到最严格的保密要求保护。
- 被举报人员将被适当告知以下事项，但举报人身份将严格保密：
 - 所涉数据内容，以保障其依据法国《信息与自由法》（Loi Informatique et Libertés）提出合法反对意见；
 - 被指控的具体行为，以使其能在调查中陈述解释或提供反证材料。

请注意！然而，为了防止可能对有用证据的销毁或篡改，只有在采取被认为对证据保存必要的保护性措施之后，才会通知被举报人。

数据的保存与销毁：

- 如举报不被受理或未引发任何后续处理（包括不进入司法或纪律程序），相关数据将标记为“无后续处理”并在可受理性与调查流程结束后归档保存；
- 举报人及被举报人都将被告知举报流程的结束情况；
- 如举报被受理且触发司法和/或纪律程序（无论是针对被举报人或恶意举报者），相关数据将保留至程序结束后再依据法律规定进行归档处理。

举报人享有哪些保护？

- **保密保障：**举报人将在严格保密的环境中受到保护。集团将竭力确保举报人的身份在整个处理流程中不被披露给被举报人。举报内容仅供风险委员会（Comité des Risques）中有限授权成员查阅，除非举报处理确需一个或多个相关人员介入，否则不会向委员会之外的任何人披露举报信息；若确有他人必须参与调查，其身份将被限制，并需签署严格的保密承诺。但是，如涉及司法或行政程序，依据法律规定可能需依法披露举报相关信息。在此情况下，保密义务将不再适用。
- **免于纪律或刑事追责：**在遵循举报程序并本着善意的前提下使用举报机制的员工，在任何情况下都不应因此遭受歧视、打击报复、降职、纪律处分或刑事追诉。
- 集团绝不容忍针对举报人或在调查过程中提供协助的人员进行任何形式的直接或间接报复行为。此类行为一经查实，可能受到纪律处分，严重者将导致劳动合同解除，依照适用法律执行。
- 另请注意：任何阻碍举报传递、恶意泄露举报人身份，或就举报内容提起诬告或恶意诽谤指控者，可能面临严厉刑事处罚，最高可处两年有期徒刑及三万欧元罚款。
- **尊重访问、更正与反对权利：**举报人以及被举报人均有权访问涉及其本人的数据，并可在数据存在不准确、不完整、含糊不清或过时等情况时，请求予以更正或删除。此类请求必须以正式方式提交至法务部。
- 在任何情况下，被举报人无权知悉举报人身份的信息，且不得通过行使数据访问权获取该等信息。

举报人的责任是什么？

- 为了不失去法律所赋予的保护并避免承担包括刑事责任在内的法律风险，举报人应特别注意以下事项：
 - 仔细确认自己是否具备举报人资格；
 - 严格按照举报程序步骤1至步骤3的三个阶段依次执行（除非适用法律允许跳过某些阶段的特定情形）；
 - 避免夸大其词、主观推断或缺乏证据的指控。

在进行举报前，应尽量收集并准备相关证据（如信函、报告、证人陈述等），以便构成完整的举报材料。