



道德准则 登来秀（集团）公司

《登来秀集团诺言》：遵守法律以及职业道德

一百多年来，登来秀集团在多个行业中成长发展，并已成为行业内受人尊重的、不可或缺的从业者。

我们集团拥有众多的员工，目前正在各大洲超过四十个国家里工作。只要企业全体参与者都分享和执行我们共同的原则和价值观，这种多样性就会是一种力量和制胜的王牌。遵守这些共同原则是我们获得客户、股东、供应商和员工信任的基础。

我们集团的目标是通过向我们的客户提供高质量的产品和卓越的服务，遵守作为企业基础的原则和价值观以实现持续增长。

本《道德准则》是对我们价值观的一种复叙，登来秀集团的每个员工，无论身居何职，无论就职的子公司在何方，都应日复一日地通过其行为举止体现这一准则。本《道德准则》应能帮助每个人养成良好的行为习惯，并根据工作具体情况做出正确决定。

本《道德准则》不仅旨在提醒我们无论身在何处必须遵纪守法，也希望籍此为我们的全体员工明确，同时也向与其共事的同行展示，哪些是我们所不能违抗的禁忌。

我们中的每一个人都有责任和义务熟悉并理解这些价值观。本《道德准则》正是为此目的而颁布，集团所有人都有责任履行。

Gennevilliers, July 1st 2011

Guy TALBOURDET

登来秀集团董事长兼总经理

前言

1- 尊重个人

2- 环境

3- 企业财物的使用

4- 信息的传播和保密

5- 内幕交易

6- 利益冲突

7- 行贿受贿

8- 监督与解释

登来秀集团承诺在其与股东、客户、供应商以及员工的往来关系中，恪守诚信。集团希望通过现有的《道德准则》（以下简称“准则”），推行企业价值观，从而巩固其作为可靠负责的经济从业者的声誉。

本集团所作出的承诺，在现在和未来，均适用于全球范围内由本集团经营管理的所有公司及附属企业。

集团的员工必须了解我们的承诺，以确保遵守我们的经营原则，并在这一领域成为我们道德以及公正性的积极传播者。

1- 尊重个人

集团致力于为其员工提供尊重个人的工作环境，其中歧视、骚扰以及暴力是不能容忍的。

集团旨在建立一个能保证每个人都可以最好地发挥其能力和特长，完成其工作的工作环境。

集团致力于建立一个优先考虑人员安全和健康的工作环境。

在工作关系中，集团的价值观包括：

- 尊重他人尊严，
 - 具备恭敬的举止，
 - 职业交流做到诚实，并具有建设性，
 - 鼓励对话与交流，
 - 履行我们的承诺。
-
- **反对歧视：**

集团许诺执行一种有利于包容当今世界多样性的政策。无论在招聘还是雇佣员工时，集团在有经营活动的国家中，遵守一切现行反对歧视的法律法规，推行促进多样性的政策。

因此，集团将不会容忍基于对性别、性取向、家庭状况、肤色、血统、种族、国籍、宗教、政治见解、工会活动、外貌、年龄、健康状况或残疾的任何歧视行为。

集团在招聘、培训、薪酬以及职业发展中，无论何种个人面貌，确保门槛平等。集团的就业政策以员工的能力、职业性及业绩为基础。

- 工作中的骚扰和暴力

集团会建立一个工作机构，在集团业务开展的任何所在国依现行法律法规被认定的所有违法及暴力都会列入禁止，甄别及必定处理之列。

骚扰（性骚扰和/或精神骚扰）根据集团经营业务所在国的国内法规界定。

性骚扰实际上可由任何挑逗行为（身体、心理、语言、视觉等）构成，意在从无论有无隶属关系的男女同事那里强行获得对方不愿意给予的让步。

精神骚扰旨在造成一种压力，影响工作绩效，或者制造恐怖、敌对或充满戒备的工作环境。

- 遵守劳动法规

在以集团作为雇主的各个国家，集团都应遵守当地与劳动法相关的法律法规。

集团坚决遵守联合国以及国际劳工组织关于禁止使用童工（小于 18 岁的未成年人）的规定（1989 年 11 月 20 日颁布的儿童权利国际公约和关于禁止强迫劳动的规定（第 138 号公约）。集团绝对禁止雇佣未成年儿童，除非当事国界定为合法的安排（比如为 16 岁以上未成年人提供培训学习机会）。

- 工作安全与健康

集团致力于提供一个保障其员工健康和安全的的工作环境。

集团遵守其经营所在国关于环境、卫生与员工安全的法律，并在当地制定出适合我们各种职业风险的检查与防范政策。

我们会对这些政策进行定期评估，制定优化目标，贯彻落实与之相关的一切措施。

每个员工都有权被告知、得到培训以了解并遵守与他们工作场地相关的规章制度，遵守有关工作现场的环境、卫生和安全的法律和法规。

2 - 环境

鉴于对自己是人类生产活动中一份子的整体性的觉悟，集团责无旁贷地致力于削减和消除向环境中排放有害物质。

集团努力通过更合理地使用自然资源以减少废弃物和排放，从而降低其对环境的影响。

集团承诺遵守其经营所在国有关环境和安全的法律和法规。

3 - 企业财物的利用

集团为其员工、外部利益相关者以及分包商提供的属于集团所有的设备、方法、专利及其它财物以供其支配使用。这些产权属集团的财物，可以是有形财产（机器、通讯工具、家具等）或者是无形财产（技术、专利、制造工艺、软件、版权等）。

这些财物仅能在集团规定的使用范围内利用，且不得损坏、销毁或用于不符合本集团内部现行规则和制度的活动。

4 - 信息公开 - 信息保密

- **信息公开**

集团有责任向其股东、客户、供应商以及员工传递与通报其业绩。

集团所有账目和业绩应依照其经营所在国的法律和法规建立。

法律层面要求的全部信息必须保存好，以供集团所在国法律规定的财务审计之用。

集团的业绩和账目的传递和发布完全由总经理和最高财务负责人决定。

- 信息保密

保密信息指任何由集团用于销售、宣传、生产或财务，未被集团公开，且竞争者若获知可能从中收益，或者以任何形式的媒体披露均可能造成集团失信的信息。

因此，保密信息的一个特征就是包括但不限于，关乎集团和分公司及其以前、现在和将来的客户、供应商及合作伙伴的存续、商业协定和计划的条款及条件的信息，集团和分公司及其以前、现在和将来的客户、供应商及合作伙伴的财务资料，以及其它所有在日常操作过程中使用的敏感资料，包括有关生产单位的营业额、知识产权、技术、软件或硬件的资料。

除集团授权发言人外，所有员工必须避免与不隶属于集团的任何人员分享归属集团所有的保密信息。

无论员工出于何种理由离开公司，仍然对其可能曾在集团内获得的保密信息负有保密义务。

员工在集团所在国法律中所明确的条件内行使其言论自由。此言论自由不得因有上述保密承诺而受到不适当地限制。

鉴于准确判断保密信息的界定范围时可能会有难度，员工若有疑问时，必须根据《准则》第 8 款规定咨询上级，以了解此信息是否具有保密性质和/或在信息具有保密性质时，了解其是否可以用于传播。

- 个人信息保护

集团尊重员工的个人生活。集团会保管好与其员工个人生活相关的保密信息（地址、电话、家庭情况等）。

集团仅保管其所在国的法律和法规所准许的个人信息资料，这些资料只供集团和集团所在国法律和法规允许的人员查阅（人力资源部门、劳动医疗部门等）。

所有员工都有权查阅或纠正与其相关的数据。

集团保证对所有这些数据予以保密，且不向第三方泄露。

5- 内幕交易

集团关注围绕内幕交易所产生的不良影响。以下行径早就被有关证券市场的法律法规认定为违规并被警告其责任会被严格追究，即任何有机会接触有关集团及其以前的、现在的或将来的下属机构、客户、供应商或合作伙伴的敏感且未经公开的内部信息的公司员工或管理人员，本应正确严守内部信息机密，却籍此直接或通过中间人，为个人利益或为他人利益购买或出售集团发行的金融票据，有目的的或为满足一项经营需要推荐第三方购买或出售公司的金融票据。

员工可以购买或出售集团的股票，只有其利用的信息被合理地认定为敏感信息才会背上被追究为内幕交易的风险，即此类信息完全有理由被认定为会影响投资人决定是否购买、出售或持有集团的金融票据（所谓的“内幕信息”）。

一般情况下，一旦公开即可能影响与之相关发行人的金融证券走势的信息，应被认定为敏感的非公开信息。

此外，集团及其附属公司的管理部门成员以及集团实体的财务部门成员被认定为“永久内幕知情人”。

最常见的关于敏感信息的例子是涉及集团的营业额和财务业绩，或者涉及重大收购或资产剥离的尚未公开披露的信息。

对信息敏感性存有疑问时，应遵照《准则》第 8 款的规定咨询上级。

6- 利益冲突

每个员工必须本着正直诚实的态度开展业务，并避免在集团业务与其个人利益之间产生任何利益冲突。

员工在其业务范围内所进行的活动与做出的决定，不可基于直接的或间接的为个人谋利或受个人利益影响而做出，不论是为其个人本人，还是为其亲属。

除非事先通知并获得集团代表（总经理/法律负责人/人力资源部）的书面同意，任何员工不可从事与集团业务存在竞争的业务。

当某位员工或其亲属的私人利益会影响集团利益时，可定性为利益冲突。

因此，利益冲突可能出现于下述情形：

- 当员工或其亲属与一家企业有财务上的利益，而这家企业是集团，供应商或客户的竞争对手；
- 当员工或其亲属为其个人本人的利益或亲属的利益利用集团未公开的信息。

“亲属”是指员工的直系亲属：配偶、民事伴侣、同居人、父母、子女或其他所有在同一居所生活的人员；根据情况，同样可以包含所有与员工关系亲近或密切到足以影响其作出客观决定或误导其判断的人。

依照《准则》第 8 款的规定，若员工疑惑自己是否处在可能与公司发生利益冲突的情况中，必须在开始交易或冲突即将出现前将情况汇报给上级。

7- 行贿受贿

集团员工及其直系亲属不可向与集团实体存在交易或寻求交易的客户、供应商、政府代表赠送或接受来自他们的可被合理解释为会影响谈判结果的礼品或优待。

同样，员工不得直接或间接为获得优待或为着集团相关业务的收益为目的给予或支付任何款项。

虽然交换象征性礼品的行为合法并构成加强企业间商务关系的常用方式，但所赠送礼品的性质、金额以及次数必须保证不得影响公正以及接收人的决定和判断。因此，员工只可在集团所在国中通常接受的合理限度内接受业务礼品。

通过采取上述政策，集团认识到贸易谈判会产生某些属于正常商业活动和开支范围内的商业和社会馈赠。一般情况下，参加商业伙伴的餐会、组织或参加商务宴会，出于商务目的提供或接受拼车，赠送或接受卡片或者价值微薄或适中的礼物，赠送或接受在大型商业公共场合广泛分发的营销物品，以及其它相似的商业和社会馈赠，均可认定为是职业惯例和礼貌。给予或接受超出这些范畴或超出被认定为适中价值的物品的行为，则违反该《准则》。需要说明的是，“适中价值”是个相对概念，取决于收礼方，物品的类型及其赠送或接受的环境。

所有现金或礼品券形式的礼品，无论金额多少，一律禁止。

8- 监督与解释

每个集团员工都要专心阅读，了解并遵守《准则》。

所有对现有道德准则的解释、适用范围或执行存有疑问的员工可向其直属主管咨询。

本《道德准则》是基于遵守法律这一精神而制定的。如果出现本准则的规定与当地立法相冲突的情况，本《准则》服从于法律。

Gennevilliers, February 1st, 2014

Guy TALBOURDET

登莱秀集团董事长兼总经理