

《道德规范》 我们的不变承诺





Who We Are

我们是经授权的
团队不断前进共同
致力于为客户优先

WE Our Worldwide Engagement

“ 作为市场领导者，我们希望在实践中以身作则，并为可持续发展积极发挥作用。
我们承诺：
在控制运营影响的同时，成为客户价值链中强有力的创新环节。
在我们的团队和我们周围的社区中增进员工福祉、促进员工发展。 ”





来自首席执行官的信息 Guy Talbourdet

一个多世纪以来，登莱秀集团一直在为全球客户提供解决方案。我们的全球领先品牌（Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler & DCX Chrome）以其可靠性、专业知识和创新能力 闻名于世。超过 40 个国家/地区的近 3,800 名员工组成强大的团队，不断进步，同努力，始终坚持以客户为先。作为联合国全球契约的签署人，我们致力于每个国家/地区的企业社会责任。

道德行为是我们长期绩效的基石。在当今世界，责任和绩效是密切相关的。市场、客户和法规日益全球化。如果我们违反法律或行事不公，将会损害我们的声誉并危及公司的成功。这就是我们所处世界的现实状况，我们必须牢记这一点。

道德行为首先是一个机会：

- > 成为共同命运的主人且忠于登莱秀家族的创业精神；
- > 与客户和供应商发展长期关系，创造共同价值；以及
- > 让您在可以表达自我、受尊重的环境中绽放。

这就是您需要阅读《道德规范》的原因。

无论我们身处地球的何处，我们的《道德规范》定义并说明了我们所有人所期望的行为。

该《规范》概述了我们都必须尊重的普遍原则和价值观。它还为您提供识别风险情况和在共同利益中找到正确答案的工具。

我想让您知道，在困难的情况下您并不孤单。此《道德规范》解释了如何提出担忧和寻求建议。对话和开放文化是我们未来成功的关键。这就是我们将继续自豪地工作、热情地为客户服务和合作的方式，从而确保登莱秀集团将在下个世纪继续持续增长。

感谢您的承诺。

Guy Talbourdet,
登莱秀集团首席执行官, 2023 年 1 月

WE SUPPORT



登莱秀集团自豪地签署了全球契约，这是全球规模最大的企业可持续发展倡议。它于 2000 年发起，目前已将 170 个国家/地区的 12000 多个签署组织联合起来，共同遵守人权、劳工、环境和反腐败领域的 10 项普遍原则。



在日常生活中使用《道德规范》

	《道德规范》是什么? 它适用于谁?	5
	如何使用《道德规范》?	5
	如何寻求建议和提出担忧?	6
	经理的角色是什么?	7
	不遵守《道德规范》的处罚是什么?	7



Operational Excellence

	健康和安全	9
	公平市场行为	10
	腐败和通融性付款	11
	主张和游说	12
	利益冲突	13
	礼品和款待	14
	环境	15
	公司资源	16
	通讯	17



People Development

	人权	19
	多元化和包容性	20
	反骚扰	21
	隐私	22
	慈善捐赠	23





> 《道德规范》是什么？它适用于谁？

此《道德规范》界定并说明了登莱秀集团所有员工的行为，无论他们在哪里或者签有什么样的合同。它还可以纳入与客户、供应商和其他第三方的关系中。

登莱秀集团道德与合规委员会每年进行一次审查。

作为登莱秀集团的一名员工，您应该了解此《道德规范》并据此行事。



如果地方法律不同于《道德规范》，我应该选择哪一个？

始终保持最高的道德标准：

- 如果地方法律比《道德规范》更严格，则遵循地方法律。
 - 如果《道德规范》比地方法律更严格，则遵循《道德规范》。
- 我们始终尊重我们运营所在国家/地区的法律。

> 如何使用《道德规范》？

登莱秀集团在许多国家/地区运营，面临不同的法律、文化和习俗。我们始终尊重所在国家/地区的法律法规。

然而，我们认识到有些情况是很复杂的。这些“灰色地带”可能会曝光个人或公司。这种不当行为的后果可能极其严重，并且对个人或企业有害。

本《道德规范》旨在指导您如何在这种情况下采取行动。

以下几页概述了登莱秀集团员工在许多常见情况下的预期行为。我们的内部网上也有集团政策和程序的链接。可访问集团内网和集团 Sharepoint [DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES](#)。

然而，此《道德规范》并不能预见和处理每一种情况。因此，如果您遇到此《道德规范》未涵盖的情况时，首先要问自己以下几个问题：



它应该能让您明白什么是正确的决定。如果您有任何疑问，要知道您并不孤单。在登莱秀，我们认为最好可以：

- > 披露此事；
- > 公开讨论；
- > 向经理或内部专家寻求建议。

> 我怎样才能得到建议和提出担忧?

登莱秀集团鼓励开放的文化，员工可以在这种文化中寻求建议和提出担忧。我们的共同责任是确保我们以及我们的商业伙伴的行为符合此《道德规范》。

如果您不确定要做什么，或者是否要诚实地报告违反此《道德规范》的行为，请遵循以下步骤：





如果您觉得不能在地方一级讨论您的问题或提出担忧，那么您有两个选择：

1. 内部报告

发送邮件至 ethics@delachaux.com 或者致函登莱秀集团道德部门，地址为 37 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCE。您的信息将被保密。

2. 通过中间人

也可登录网站 <https://delachaux.com/ethics-line/>。如果在您的国家/地区合法，您可以选择匿名报告。

登莱秀集团重视开放和透明。您不会因为诚实地提出担忧而受到歧视或迫害。在任何情况下，我们都不会容忍这种歧视或迫害。不要害怕分享您的担忧！您会得到支持，有人会认真倾听的。



当我做报告时会发生什么？

根据所报告的层级接收和处理报告：本地、公司、集团。

如需了解更多详情，请参阅第 6 页上的流程图。

无论事件的处理级别如何，“[集团道德警示程序](#)”文档中均有对调查开展程序的规定。

保密报告和匿名报告有什么区别？

所有的报告都是保密的。这意味着只有接收或调查报告方面的人才会知道您的身份和报告的内容。登莱秀集团鼓励您交流您乐于提供的所有信息。

除非受到当地法律的限制，否则您可以保持匿名。您的身份、电话号码或 IP 地址将不会被记录或包含在传递给登莱秀集团的任何报告中。重要的是报告里有什么内容，而不是谁报告。无论如何，不要因为提出您的担忧而害怕任何报复。

什么是“诚实”？

诚实意味着您在当时提供了自己认为全面、真实且准确的信息，即使后来被证明您错了也无妨。同时也意味着任何被证明是诽谤的报告都可能导致惩罚。

经理的角色是什么？



如果您对适当行为有任何疑问，请直接联系您的经理。如果您觉得不能与经理谈论您的担忧，请按照上一页所列的步骤进行。

作为一名人事经理，您还必须：



- > 以身作则；
- > 树立榜样；
- > 努力唤起信任；
- > 敞开心扉与团队对话。

您还需要确保您的团队已经阅读此《道德规范》并据此行事。但并不是要求您对每个问题都有答案。因此，请务必遵循升级程序，并与内部专家或您的经理讨论。

不遵守《道德规范》的处罚是什么？

任何违反《道德规范》的行为都可能曝光您或公司。如果不遵守此《道德规范》，最终可能会受到法律的惩罚或玷污公司作为值得尊敬的商业伙伴的声誉。

任何违反《道德规范》的行为都将按照当地的人力资源政策受到处罚。处罚包括：



- > 口头训斥；
- > 书面训斥；
- > 停职；或者
- > 解雇。



[CSR 程序 \(英文版\)](#)



Operational Excellence

卓越运营意味着在控制运营影响的同时，成为客户价值链中强有力的创新环节。



健康和**安全**

我们有权享有一个健康、安全和可靠的工作环境，并有责任为其作出贡献。



公平**市场行为**

我们公平竞争，帮助提高行业道德标准。



腐败和**通融性付款**

我们打击一切形式的腐败，包括通融性付款。



主张和**游说**

每一个代表我们工作和代表我们的人都和我们一样，遵守同样的道德标准。



利益**冲突**

我们总是披露潜在的利益冲突。



礼品和**款待**

我们绝不会以任何一种可能引起贿赂或利益冲突嫌疑的方式给予或接收礼品。



环境

我们努力在整个价值链中尽量减少对环境的影响。



公司**资源**

我们诚实高效地利用公司资源。



通讯

我们保护公司的声誉。



> 健康和**安全**

我们有权享有一个健康、安全和可靠的工作环境，并有责任为其作出贡献。

作为登莱秀集团的员工，您有权享有一个健康、安全和可靠的工作环境。

您必须了解有关职业健康和安全的法律法规，并接受培训。您必须：

- > 采取一切合理的预防措施保持安全健康的环境；
- > 凡是可能损害我们工作环境安全的事故（无论多小）、行为、设施或者物品，都应立即向现场安全经理或管理层报告；
- > 遵守所有安全指示和警告；
- > 在规定穿戴防护装备的地方必须穿戴；
- > 确保您的行为不会使您或其他人处于危险之中；
- > 知道在工作场所紧急情况下应该怎么做。

在出差和团队会议期间，安全也是应该优先考虑的问题。



首席执行官今天要参观我们的工厂。我和他有个会议，但我迟到了。在去会议室的路上，我注意到地板很滑……我该怎么办？

人们可能会滑倒受伤：这是一个安全问题。您必须标记危险（例如用交通锥）或解决问题，然后去参加会议。安全应该是您的重中之重。没有什么比安全更重要。

我的经理坚持让我按照这个活动的工作说明戴手套完成我的任务。在公司工作的 20 年里，我从来没有戴过手套，也从来没有发生过事故。我想当她/他在的时候戴上手套，她/他离开的时候就脱下手套。这样行吗？

您应该和经理讨论您的担忧，达成一致。作为一名经理，您需要确保自己的建议得到团队的理解和认可。否则，您就冒着制造伪装环境的风险。安全可不是假装您做了什么。它必须是每个人都能理解和实践的共同文化。





> 公平市场行为

我们公平竞争，帮助提高行业道德标准。

我们尊重包括竞争对手在内的所有行业利益相关者。我们希望他们如何对待我们，便以同样方式对待他们。在行业中拥有信誉良好的商业行为符合我们的利益。作为行业领导者，我们的角色是树立良好的榜样，在法律上和道德上超越我们的竞争对手。

我们从不使用夸大宣传或虚假广告。我们的产品和服务必须立足于自身的优势和品质。我们不会对竞争对手的产品或服务作出不准确或轻蔑的评论。

我们从不与竞争对手分享销售价格或条款和条件等机密信息。我们从不与竞争对手签订任何协议，无论是正式的还是非正式的，书面的还是口头的：

- > 制定价格或者其他销售条件；
- > 协调投标；
- > 分配客户、销售区域或产品线。

我们只通过合法方式收集竞争对手的信息，如报告、行业杂志、公开演讲，以及从匹配竞争对手报价的客户手中收集。



最近我在一个贸易展上遇到了一个竞争对手的销售人员。我认识他/她 10 年了，我们成了朋友。展会结束后我们总是一起喝一杯。我们自然会谈论很多事情，包括生意。这是允许的吗？

你们可以成为朋友，但如果讨论生意时要小心，不要透露可能违反反垄断法或竞争法的细节。这包括价格、数量和一般市场条款和条件。违反这些法律可能会对我们公司造成严重的法律处罚，并对您以及朋友提出刑事指控。如果您有疑问，请寻求公司法律部门的指导。如果您怀疑有违反反垄断法的行为，请立即报告。

我无意间收到了一封来自一位客户的电子邮件，这封邮件是给竞争对手的。邮件包含了他们即将投标的所有价格细节！我想与我的团队分享，因为这是有价值的信息。因为我并没有窃取，这合法吗？

即使是错误地收到机密信息，您也不应该加以利用，因为这将违反反垄断法和竞争法。您应该通知客户这一错误并删除电子邮件。如有疑问，请与公司法律部门联系。

我雇了一个曾经为竞争对手工作的人。这个行业很小，总有很多人从一家公司去往另一家公司。我能请他/她分享竞争对手的信息吗？

不。您首先应该根据他/她的技能雇佣，而不是因为她/他拥有竞争对手潜在的机密信息。





> 腐败和通融性付款

我们打击一切形式的腐败，包括通融性付款。

腐败对我们运营所在的社区是有害的，可能损害公司的声誉。无论您身在何处，都要遵守反腐败法。

腐败是通过非法手段谋求利益的任何非法或不当行为。腐败的例子：

- > 贿赂；
- > 滥用职权；
- > 敲诈；
- > 诈骗；
- > 欺骗；
- > 勾结；
- > 企业联盟；
- > 贪污以及；
- > 洗钱。



其中，“通融性付款”的定义是为加快政府例行法律行动而支付的小额款项，例如发放许可证或放行海关扣留的货物。我们不授权通融性付款，除非在某些极端情况下，个人别无选择，无法保护自己免遭生命、肢体或自由的丧失（敲诈）。

如果您意识到任何潜在或实际的腐败安排或协议，请立即根据第 6 页讨论的道德热线程序报告。

在与政府官员合作时，必须更加小心。“政府官员”是一个非常广泛的定义，包括以下任何人：

- 为政府或政府所有/控制的实体工作或担任其代理人的；
- 国际公共组织的代表；
- 监管机构或部门的员工。

如果您有疑问，请联系法律部门或 CSR 经理。



一位劳工管理官员突然来到办公室进行审计。她/他发现我们没有遵守法律。她/他声称她/他有权关闭我们的工厂，除非我们付给他 1000 欧元现金。我们的生产计划很忙，不能浪费时间。我能付他/她钱吗？

不！劳动行政部门官员是政府官员：付钱给他/她是违法的。他/她的要求也可能是敲诈。适当的对策是最大限度地公开：跟您的经理、他/她的经理交谈。如果被迫付款，请索要收据。

您说我们需要打击一切形式的腐败。这听起来很棒，但在现实世界中，您有时需要做这些事，否则您的生意就会流向竞争对手！我们都知道这是怎么回事。

人们有许多借口来为腐败辩护：

- 自以为是（我们一直都这么干.....）；
- 文化习俗（在这里就得这么办.....）；
- 受困心态（只有这样，您才能竞争过.....）。

事实是，你们都在违法，都在延续腐败。您应该认识到，您从来都不是一个人，而且总有其他办法可以代替腐败。感到不舒服时，向您的经理或反贿赂专家寻求建议。

我们刚刚失去了当地铁路公司的一个大项目。我听说我们的竞争对手为铁路公司的官员提供了几顿晚餐，包括现金付款，而我们的反贿赂政策阻止我们这样做。这看起来不公平！

我们都致力于公平竞争的原则。我们应该设法弄清楚我们为什么会输，而不是总是假定竞争对手的行为不道德。如果有证据证明竞争对手违反了法律，我们应该就恰当的做法征求法律意见。





> 主张和游说

每一个代表我们工作和代表我们利益的人都和我们一样遵守同样的道德标准。

我们依靠一系列第三方和中间商来完成重要的商业任务。我们必须确保这些合作伙伴的行为合乎道德，即使他们不是我们公司的一部分。如果他们行为不端，这可能损害我们的声誉，或使我们承担刑事责任。

最重要的是，我们在与代理人或其他被留用以取得命令和许可的中介机构合作时，必须极为谨慎，包括：

- > 销售代表；
- > 海关代理；
- > 律师；
- > 游说人士；以及
- > 顾问。

我们从不雇佣任何人进行“不法工作”，我们必须知道中介代表我们在做什么。

我们不以公司的名义或在工作场所从事政治活动。我们不使用公司资金进行政治捐款。

我们可以直接或间接地（例如通过行业协会）进行游说。游说意味着对可能影响我们运营的法规的公共决策过程作出贡献。其目的是确保决策者了解这些法规的影响。

您可以与第三方分享此《道德规范》，并邀请他们阅读。



我想在一个新的市场销售我的产品，但需要国家技术局的产品认证。这比预期的时间要长，我的经理催促我尽快开始。有人给我介绍了一位中介，说她/他可以推进认证过程。她/他向我索要 80000 欧元，而正常花费是 8000 欧元。当我问他/她为什么，她/他说这是“正常批准过程”。我该怎么办？

显然，在与这一中介机构合作时，腐败的风险很高（参见第 11 页的腐败和通融性付款）。必须时刻知道到您的代理人在代表您做什么。在刑事诉讼中，疏忽或故意视而不见都是不可接受的辩护理由。您必须和经理讨论这个问题，并且始终采取最道德的方法。

20 多年来，我们一直与同一家销售代理商合作。她/他的业务一直做得很成功。但是，我对他/她的佣金感到惊讶。与我们的法律团队进一步调查后，我们发现他/她签从未与我们签订过合同。我担心如果我们改变了当前状况，可能会失去他/她。我们该怎么办？

您应该始终和中介，特别是销售代理签订合同。众所周知，代理人是贿赂的主要渠道。使这种关系具有合同基础，从而保护代理人和公司。支付给代理人的佣金率和金额应符合集团的权限限制程序。

我们城市的市长正在竞选连任。他/她的一名团队成员来到我们的工厂，要求为这项运动提供金钱捐赠。她/他坚持说捐一大笔钱对我们最有利。我该说些什么？

我们从不将公司资金用于政治目的。这可以视为是政府官员的腐败行为，属于刑事犯罪（参见第 11 页的腐败和通融性付款）。此外，如果这个人坚持要您捐赠，或者暗示威胁您，这也属于刑事犯罪，称为敲诈。您必须始终抵制敲诈，并咨询您的法律部门或 CSR 经理。



[销售代理管理程序\(英文版\)](#)



> 利益冲突

我们总是披露潜在的利益冲突。

我们始终有义务为登莱秀集团的最佳利益而行动。当我们的个人利益或与我们关系密切的人的利益干扰了集团利益时，就会产生利益冲突。

您必须能够识别和披露潜在的利益冲突。存在利益冲突不一定违反《道德规范》。但是，不披露或对其进行隐瞒可能会使您受到惩罚。

您可以通过以下方式讨论潜在的利益冲突：

- > 您的 HR 联系人；
- > 您的经理；
- > 您的法律顾问；或者
- > 通过上述道德热线。

若要确定是否存在需要披露的利益冲突，请问自己以下问题：

- > 我的外部利益会影响或似乎会影响我的商业决策能力吗？
- > 在这种情况下，我是否会从中获益？朋友或亲戚会获益吗？
- > 我参与这个活动会不会影响我完成工作的能力？
- > 这种情况是否会导致我把自己的利益放在公司的利益之上？
- > 如果情况公之于众，我会感到尴尬吗？登莱秀会感到尴尬吗？

可能发生利益冲突的常见情况是，当您（或身边的人）：

- > 在竞争对手公司、供应商或客户中有经济利益；
- > 从事与公司利益竞争或似乎与公司利益相竞争的活动；
- > 利用公司资产、信息或资源谋取个人利益或他人利益；
- > 雇佣、监督或直接或间接向家庭成员或与您有恋爱关系的人汇报；
- > 对您的工作绩效有负面影响或干扰您的职业责任的劳务派遣。



我们正在招聘一位新的销售经理。我的一个朋友在一家专门从事销售经理的临时机构工作。我能和我当地的人力资源部推荐这个人吗？这算利益冲突吗？

即使利用个人或专业的人脉可以让公司受益，推荐某人也可能会带来利益冲突。以下问题将有助于您区分人际关系和利益冲突：

- > 您在销售部工作吗？
- > 您有兴趣与这家临时中介公司合作吗？
- > 您是在强迫人力资源部和这个人一起工作吗？

“亲近的人”听起来很宽泛。它到底是什么意思呢？

找出利益冲突通常意味着运用我们的最佳判断。然而，“亲近的人”是指：

- > 首先，您的家人和朋友；
- > 更广泛地说，任何有足够密切关系的人都可以：
 - 影响您做出客观决策的能力；
 - 影响您的判断。

我们的一家供应商正在股票市场上市，我想买一些股票。他们是一个强大的公司，拥有优质产品，我相信这将是一项很好的投资。我可以吗？

即使您可能只是经济上参与，也可能会有利益冲突，这取决于您在公司的职位。

您是否.....

- > 直接联系他们？
- > 在采购部？

问自己这些问题，然后和您的经理讨论，或者寻求法律咨询。



> 礼品和款待

我们绝不会以可能引起贿赂或利益冲突嫌疑的方式给予或接收礼品。

在许多国家/地区，赠送或接收礼品或商务招待（餐饮和娱乐）的做法是合法且符合惯例的。

但是，有些礼品可能会给人一种印象，认为它们的目的是影响受赠人的判断和决定，从而获得不正当的好处。您必须非常小心它们的性质、数量、场合或频率。

否则，它们可能被视为贿赂，导致您和公司承担刑事责任。贿赂是指为了获得不正当利益而许诺或给予的任何有价值的东西。

因此，每当您接收/赠送礼品时，请始终运用最好的判断力，并问自己：

- > 我送这个礼物是为了获得特别的好处吗？
- > 收到这份礼物可能会影响我的商业决策吗？
- > 如果它被公之于众，人们将如何看待？

如果您对礼品和娱乐是否合适有疑问，请与您的经理讨论，并确保决定完全透明。

赠送礼品和招待必须经过适当的授权和说明。不论金额多少，严禁赠送现金或现金等价物（礼券）。

请注意，如果对方是政府官员，即使赠送或提供最简单的礼品或餐饮也有可能违法。在向政府官员发出邀请之前，您应征得经理的批准或寻求法律咨询。关于“政府官员”的定义，请参见第 11 页“腐败和通融性付款”。



我正在会见一个客户，讨论一个即将进行的大项目。会议结束后，我想在附近的一家餐馆请他/她吃午饭。我知道我必须小心，因此我只选择了一家非常普通的餐馆。这样行吗？

礼品的价值不是唯一重要的标准。在这种情况下，时机很重要。在招投标过程中，您必须避免任何可能被视为贿赂的行为。我们建议您将饭约推迟到最后决定做出之后。

我正在和一位客户谈一份新合同。跟我联系的人拒绝接受我们的建议，认为我们的竞争对手对他“更友好”。我猜想她/他想从我这里得到一些东西，但她/他并没有提出任何具体的要求。我该怎么办？

您应该先和经理分享您的疑虑，并征求他/她的建议。显然，这个人似乎是在寻求回扣或其他不正当的好处。您可能还想向此联系人的经理报告这种不明确的行为，因为这是非法的。无论如何，不要向诱惑屈服，否则您可能被指控受贿。合理的谈判是基于我们的产品质量和其为客户创造的价值，而不是基于给员工送礼物的意愿。

我们的一个供应商每年圣诞节送我们一盒巧克力。我们应该拒绝吗？

在许多西方国家，送圣诞礼品司空见惯。除非该供应商目前在参与招投标，否则您都可以接受礼品。如果您觉得不舒服，可以：

- > 与同事分享巧克力；
- > 组织抽奖；
- > 把礼盒送回去并解释原因。



[礼品及邀请程序\(英文版\)](#)



> 环境

我们努力在整个价值链中尽量减少对环境的影响。

我们尊重我们运营所在国家/地区的环保法律法规。

在设计产品时，我们尽力建立环境足迹，最大限度地减少自然资源消耗。

在生产产品时，我们减少了水的用量和能源的投入。我们提倡使用可再生能源和回收废物。

作为登莱秀的一名员工，我尽力了解我的行为对环境的影响，并在最大程度上将其降低。



我们正在设计一种新产品，我发现了一种环保性能更好的材料。然而，价格比标准件要高，而且我们面临着来自客户的强力压价。我该怎么办？

首先，您成功地建立了环境足迹，这很好。它会让您在各种选择中做出明智的选择。价格、质量、安全和环境足迹是产品设计的关键标准。您应该和经理讨论如何找到最好的平衡。记住，环保选择未必总是更贵！

我在当地一家报纸上看到，一家初创企业正在用废物制造地砖。我们工厂生产很多砂模，这些砂模都变成了普通的废料。我应该进一步探讨吗？

当然！对我们来说是废品的东西，对其他人来说可能是一种资源。您应该联系这种创业公司，或者和相关的同事分享信息。这样可以省钱并且减少对环境的影响！





> 公司资源

我们诚实高效地利用公司资源。

资源包括有形资产和无形资产。

您应该只出于合法的业务目的使用公司资源，并保护它们不被盗用、丢失、损坏或误用。公司资源的不当使用会损害我们大家的利益，影响登莱秀集团的运营和财务业绩。

即使我们一直在使用其中的一些资源，有时也会在办公室之外使用（笔记本电脑、手机、复印机），我们也必须记住它们是属于公司的。

我们还应努力保持工作生活之间的适当平衡，只在办公时间使用这些资源。

工厂外面堆放着许多木托盘，准备填埋。我认识一个想购买的人。我能卖掉托盘并得到佣金吗？

回收废物总比填埋废物好。因此，您应该与现场经理讨论这个机会，并核实是否存在任何监管障碍。不过，请记住这类物品属于公司。因此，不允许您自己出售或从销售中收取佣金。

我们的一家供应商开发了一个应用程序来提高产品的可追溯性。您可以出示二维码，访问有关采购或环境影响的一系列信息。不幸的是，我没有商务智能手机。我的经理建议我使用我的个人智能手机。这样行吗？

雇主有责任为您提供适当的资源来让您完成工作。您的经理不应该要求您使用个人资源来执行与工作相关的任务。如果这个应用程序对您的工作来说是必要的，您应该和您的经理一起找到解决方案让您可以完成工作（获得公司的智能手机应用程序的PC版.....）。机，访问应



我可以在我的商务笔记本电脑上查看我的个人电子邮件或浏览个人网站吗？

如果是偶尔合理的使用且不干扰您的工作，那么您可以在笔记本电脑上个人使用这些资源。





> 通讯

我们保护公司的声誉。

分享信息在当今世界是必不可少的。登莱秀集团鼓励通过会议、电话和内部通讯定期进行内部交流。

别忘了信息是有价值的。未经授权披露机密信息会损害我们的声誉，并对我们的业务产生重大影响。

机密信息是指我们用于商业、促销、工业或金融目的，而竞争对手可以从中获得优势的任何非公开信息。

只有专门的发言人才能与新闻界交谈或分享财务信息。如果记者联系到您，让他们去找您的现场经理、您的经理或者您的交流团队。

你只能交流有关登莱秀集团的公开信息，如公司网站、集团官方展示或年度报告中提供的信息

在使用社交媒体如 LinkedIn、Facebook 或 Twitter 时要小心。如果您使用个人社交媒体账户，应明确表示您不是代表公司发言，任何意见都是个人观点。除非您有权这样做，否则您不应该发布公司的图片或视频。



有人请我谈谈我在以前的学校/大学的工作。我是否应该拒绝，因为我并不是指定的公司发言人？

您当然可以做演讲！这是个人的荣幸，也是一个谈论公司的好机会。也就是说，您应该只使用公开的信息。

小心不要透露任何机密，如未来的项目、产品或财务业绩。如果有疑问，请联系交流团队。

我读过“机密信息”的定义，但似乎有些含糊。

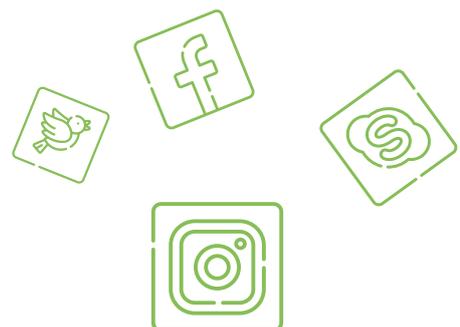
根据具体情况，机密信息的范围确实可能有所不同。明智的做法是问问您自己是否有权披露一条信息，并想象这样做的后果。当有疑问时，向您的经理或交流团队寻求建议。

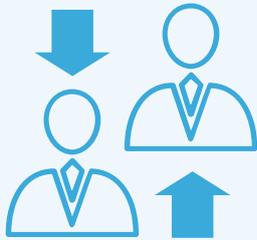
我们的营销经理邀请我们加入公司的领英团队。她/他要求我们“点赞”并“分享”帖子，但我不愿意这样做，因为我想保持我的隐私。我该怎么办？

您的社交媒体账户完全是个人的，不属于公司。因此，您是否喜欢或分享公司帖子完全取决于您。



[通讯政策 \(英文版\)](#)





People Development

人员发展意味着在我们的团队和我们周围的社区中增进员工福祉、促进员工发展。



人权

我们始终尊重人权，对可能发生的侵犯人权行为保持警惕。



多元化和包容性

我们这里包容且机会均等。我们的招聘政策以技能、专业精神和业绩为基础。



反骚扰

我们珍视尊重的权利，珍视人的尊严。我们打击任何形式的骚扰或暴力。



隐私

每个人都有隐私权，在使用个人数据时务必小心。



慈善捐赠

我们在周围的社区发挥着积极主动的作用。



> 人权

我们始终尊重人权，对可能发生的侵犯人权行为保持警惕。

我们在工作场所和供应链中保护和促进基本的人权。

我们禁止使用童工，并遵守国际劳工组织基本公约规定的最低用工年龄限制：最小 15 周岁，而对于任何可能损害青少年健康、安全或道德的工作，最小 18 周岁。

我们禁止强迫劳动、奴役和人口贩卖。

我们密切注视我们供应链中任何侵犯人权的迹象。



我同事 14 岁的儿子被雇来做一份为期 3 周的暑期工作。我们一直都这么做。这算是童工吗？

一种做法看起来正常，并不代表它合法。我们禁止聘用 15 周岁以下的个人，但当地国法规规定的特定情况除外。您应该向当地的人力资源部提出担忧。

我有一位新员工是由一家临时机构推荐的。他的简历上说他 19 岁了，但他看起来没那么大。我该怎么办？

您必须核实新员工的身份，无论其受雇于您的现场，还是与临时职业介绍所、分包商或服务提供商签约。全世界有超过 1.5 亿童工：在招聘新员工时要小心，特别是在新兴国家。

您说我们需要和奴隶制作斗争。这听起来像是十九世纪！今天现实仍然是这样吗？

据估计，全球有 5,000 万人的工作条件属于现代奴役！最常见的形式是债役劳工（或债奴），人们需要工作才能还清债务。

对公司或供应链中现代奴隶制的迹象保持警惕。问自己一个简单的问题：

- > 员工有护照吗？
- > 她/他可以自由行动吗？
- > 她/他是否工作报酬很少甚至没有？



招聘政策(英文版)

登莱秀集团采用：

- > 经合组织 (OECD) 的《跨国企业行为准则》
- > 《联合国工商企业与人权指导原则》
- > 国际劳工组织关于用工平均年龄 (第 C138 号公约)、强迫劳动 (第 29 和 105 号公约)、童工 (第 182 号公约) 的基本公约。



> 多元化和包容性

我们这里包容且机会均等。我们的招聘政策以技能、专业精神和业绩为基础。

多元化是我们所有独特特征的总和（见下图）。

当这些特征中的任何一个被用于工作，例如在雇佣或提拔人员时，就会发生歧视。

我们不容忍任何形式的歧视，包括基于以下理由的歧视：

- > 性别；
- > 健康状况或残疾；
- > 性取向；
- > 婚姻状况或家庭状况；
- > 宗教信仰；
- > 政治见解；
- > 工会活动；
- > 外貌；
- > 年龄；
- > 种族、社会、文化或民族血统。

我们努力吸引、发展和保留一支与我们周围世界一样多元化的劳动力队伍。我们努力确保一个包容彼此差异的工作环境。

我们遵守我们运营所在国家/地区关于歧视的法律法规。

我们确保平等获得雇佣、培训、薪酬和职业晋升的机会。

登莱秀集团还采用国际劳工组织关于不歧视原则的基本公约（第 100 和 111 号公约）。

我们在团队中推广技能、专业知识和榜样。



人力资源部建议我在我的团队中增加一个残疾人。我知道多元化很重要，但我担心这个人经常请病假：这可能会扰乱团队的其他成员。我也担心我必须给予他/她特殊的照顾，从而引起其他团队成员的不满。

这些都是先入为主的观念。经验表明，残疾人的存在并不会实质性地改变工作关系。残疾候选人与其他任何人一样，其招聘都是基于技能。唯一的区别是需要系统地评估工作岗位的协调性。可能需要采取一些调整措施，但实际上很少有这种情况。

“多元化”是否意味着我只应该雇佣或提拔女性或少数民族人民？

不，这不是我们所期望的。我们根据才能雇佣：因此，您应该为这份工作选择最佳人选。但请记住，多元化不仅仅限于女性和少数民族。它还包括其他经常受到歧视的群体，如老年人。



[薪酬和福利政策\(英文版\)](#)
[招聘政策\(英文版\)](#)





> 反骚扰

我们珍视尊重的权利，珍视人的尊严：我们打击任何形式的骚扰或暴力。

骚扰是指任何不受欢迎的举止或行为，其没有合法的工作场所功能。骚扰恐吓、羞辱或冒犯他人。骚扰（性和/或道德）可由您所在国家/地区的地方法规加以界定。

具体地说，性骚扰可能包括不受欢迎或使人感到不舒服的带有性色彩的言语、视觉或身体接触行为。

骚扰所产生的压力会影响工作绩效，形成一个令人畏惧、敌对或具有攻击性的工作环境。因此，防止和发现任何骚扰是我们的共同责任。

在骚扰案件中，被指控的骚扰者的意图无关紧要。重要的是员工被骚扰后的感觉。因此，如果您怀疑骚扰正在发生，不应该害怕谈论，而应寻求建议。您也可以举报同事受到的骚扰。



我的经理有时会很吓人。我知道她/他在努力督促我们完成高质量的工作，尽管她/她脾气不好，但她/他是一个好人。然而，有时她/他真的会羞辱人，这会影响到整个团队的士气。这算骚扰吗？

您的经理应该敢于挑战并督促他/她的团队完成高质量的工作。这可能意味着他/她会批评或评论团队成员的表现。然而，员工也期望人事经理尊重团队成员，并以应有的敏感态度行事。如果您觉得自己没有得到专业的对待，应该和您的经理、人力资源联系人或者现场经理谈谈。

一位新经理加入了我们的团队，我真的觉得是她/他把我逼走了。她/他对我的工作只有负面的反馈。我现在害怕犯错误，甚至不敢来上班。这正常吗？

骚扰有多种形式。这包括故意让一个人犯错，或者造成身体和社会上的孤立。您应该先和您的经理公开讨论这个问题，或者和当地的人力资源代表谈谈。无论如何，您都不应该带着恐惧来上班，也不应该把自己的健康置于危险之中。



您可以向人力资源部或经理询问任何适用于您的国家/地区的法律。



> 隐私

每个人都有隐私权，在使用个人数据时务必小心。

在登莱秀集团中，我们需要存储和处理个人数据，例如用于管理目的或维持客户数据库。

个人数据是直接或间接涉及个人的信息，可能包括敏感信息。

作为登莱秀集团的员工，您拥有与您的隐私和个人数据相关的各种权利。当地人力资源联系人（或欧盟国家的数据保护官）可以向您提供详细信息并回答任何问题。

在处理来自其他员工、客户和供应商的个人数据时您也必须小心。始终要知道个人数据存储在哪儿，以及用于什么目的。只收集必要的信息。

您必须确保与您一起工作的任何第三方以及与其共享个人数据的第三方都遵守隐私法规。



我的商务笔记本电脑被偷了，里面有客户和员工的个人数据。我该怎么办？

这是一个数据保护漏洞。您必须向本地数据保护官（欧盟）或本地人力资源联系人报告。

我在最近的一次慈善活动中给我的团队拍了张照片，我想把它发布在下一期 TRAME 和社交媒体上。我可以这么做吗？

图片被认为是个人数据。因此，在内部或外部交流中使用此图片之前，您需要事先获得同意。可在登莱秀集团内部网或从交流团队取得事先同意书。





> 慈善捐赠

我们在周围的社区发挥着积极主动的作用。

赞助或慈善捐赠是一个机会，可以成为公司之外的有益力量，并支持各种事业或非政府组织 (NGO)。

我们鼓励员工在业余时间做一个负责任的公民，参与社区活动。如果所支持的事业与 WHO WE ARE 和 OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (参见第 2 页) 一致，您可以在工作场所组织筹款活动。如有疑问，请与您的经理或当地人力资源联系人联系。

我们可以使用公司资金来支持政府事业或非政府组织，只要它们的价值观符合我们的《道德规范》。我们认为慈善捐赠是一个长期承诺。所有行动，不论规模大小，都必须在如何发展伙伴关系的明确计划下进行。

慈善捐赠可能用作变相贿赂。您应小心确保这些捐赠的数额、频率或场合不被视为贿赂或政治捐款 (见第 12 页“主张和游说”)。

无论何时捐赠或建立伙伴关系，您都应该咨询您的企业社会责任专家。



我参与了一项新的政府投标合同。在谈判过程中，一位政府部长要求我向当地一家学校慈善机构捐款。与我们计划做的生意相比，这笔钱不多。这是一个好事业，它将有利于塑造我们的形象。我可以接受吗？

慈善捐赠通常是一件好事，但慈善机构也可能腐败，或者充当腐败的工具。您应该调查这个慈善机构并进行尽职调查，确认资金没有流向其他受益人。

此外，在您进行谈判时，这笔捐赠很可能被视为是影响部长奖励企业的贿赂。

要知道与营销活动相关的出资总是存在潜在的风险，应该加以避免。这就是为什么对您的伙伴关系的发展或承诺有长远的打算很重要。

我在一个促进教育的协会做志愿者。我们正在组织一场马拉松来筹集资金，我想在公司内部传播这个消息。我能在我们的布告栏上登个通告吗？

当然！此外，如果这一事业符合我们道德价值观，您应该与您的经理谈谈，看看是否有可能让公司更加广泛地赞助这一活动甚至与该非政府组织建立伙伴关系。您可以成为这个项目的企业赞助人，并共同制定一个有意义的长期计划。千里之行始于足下！

记住，最好的做法是要有长远的眼光并发展伙伴关系，结合以下几点：

- > 现金；
- > 实物捐赠；
- > 员工出款；
- > 技能赞助。



