

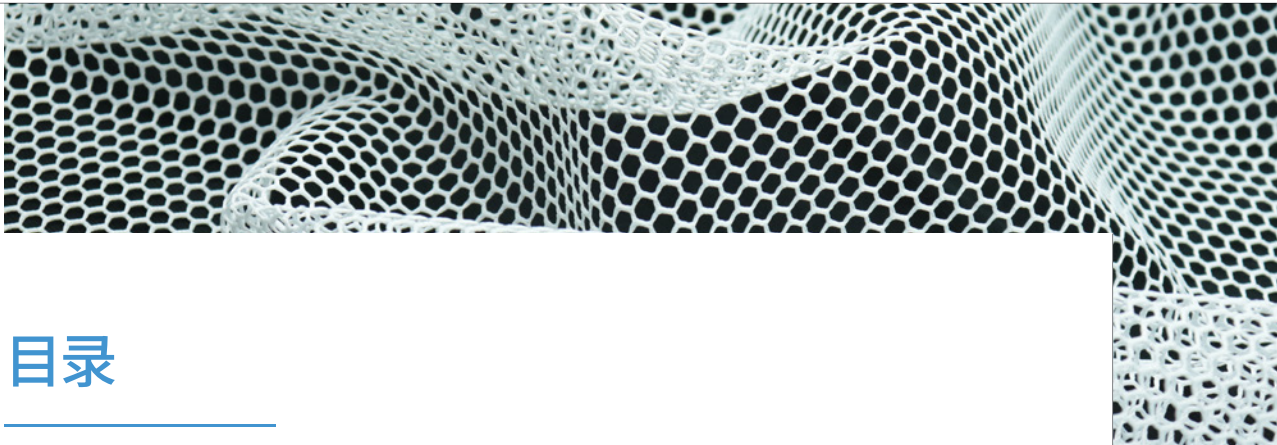


可靠
承诺
激情
勇敢

行为 准则



CHARGEURS
High Emotion Technology®



目录

总裁兼总经理	4
引言	5
Chargeurs - 世界领导者、卓越的 DNA	6
为我们的可持续模式服务的行为准则	8
约束并保护我们的利益相关者的准则	9
集体道德 (规范) 措施	10
反映我们信念的行动原则	13
为我们的客户缔造卓越	14
重视我们的人才, 提供一个能够让其充分发展、成长的工作环境	15
对当地社区采取积极的行动	18
对我们的商业伙伴负责	19
保护环境	20
预防和反腐败	21
保护集团资产	23
与股东建立信任关系	25
遵守国际贸易规则	26
遵守行为准则	27
如果有疑问怎么办?	28
使用举报系统	29
如果不遵守准则会发生什么?	31
附件	33
支持多元化和反歧视守则	34
礼物程序	36
内部举报程序	37
利益冲突	44

总裁兼 总经理

150 多年来, Chargeurs 通过不断改善其工业、环境和社会表现来为客户提供服务。我们集团无与伦比的“长寿”是基于其稳固的商业模式、持久的价值观和独特的企业家基因。

作为我们诚信文化的基石, Chargeurs 集团的行为准则正式确定了一些道德原则和要求, 将我们团结在一个雄心勃勃、可持续的和不断创新的计划周围。它阐明了我们集体成功所必需的权利和义务。这些承诺的集体、日常体现使我们所有员工的责任和我们的诚信要求形象生动。

我们的行为准则考虑到了法律法规的变化, 特别是在反腐败方面。但是, 除了我们在任何地方发展都必须遵守的规范框架之外, 它还反映了一个深刻的信念: 遵守最严格的道德规范是我们对我们的员工、客户、股东和所有利益相关者的基本尊重。它也是我们在一个特别复杂的世界中最好的保护。

我们都是这一道德(规范)措施的参与者。由此, 我们为我们的合规措施奠定了基础, 在此基础上, 一个对我们的员工和商业伙伴开放的举报系统, 使每个人都能举报任何违反我们原则的行为, 并采取必要的措施。必须诚信地、有辨别力地使用这一系统, 且没有直接的经济补偿, 以便成为我们措施中的一个积极工具。

保护我们的集团及其未来发展是我们的共同责任。我希望您们每一个人都能履行本准则中的承诺, 并在日常生活中实践它们。



Michaël Fribourg
总裁兼总经理

引言

Chargeurs - 世界领导者、卓越的 DNA

凭借不断发展的资产组合，Chargeurs 是高技术附加值的工业服务的全球领导者，在利基市场开展业务，为B2B 和 B2C 客户提供综合和定制的解决方案。

Chargeurs 集团拥有 150 多年的历史，在五大洲拥有近 2,500 名员工，致力于我们的三个业务领域：

技术领域

为奢侈品和时尚行业提供高端材料和技术纺织品解决方案；



奢侈品领域

配饰和皮具的标志性品牌，高端个人护理产品，以及世界知名文化景点设计和游客体验方面的专业技术经验；

多元化领域

与集团其他资产互补的潜在附加价值。

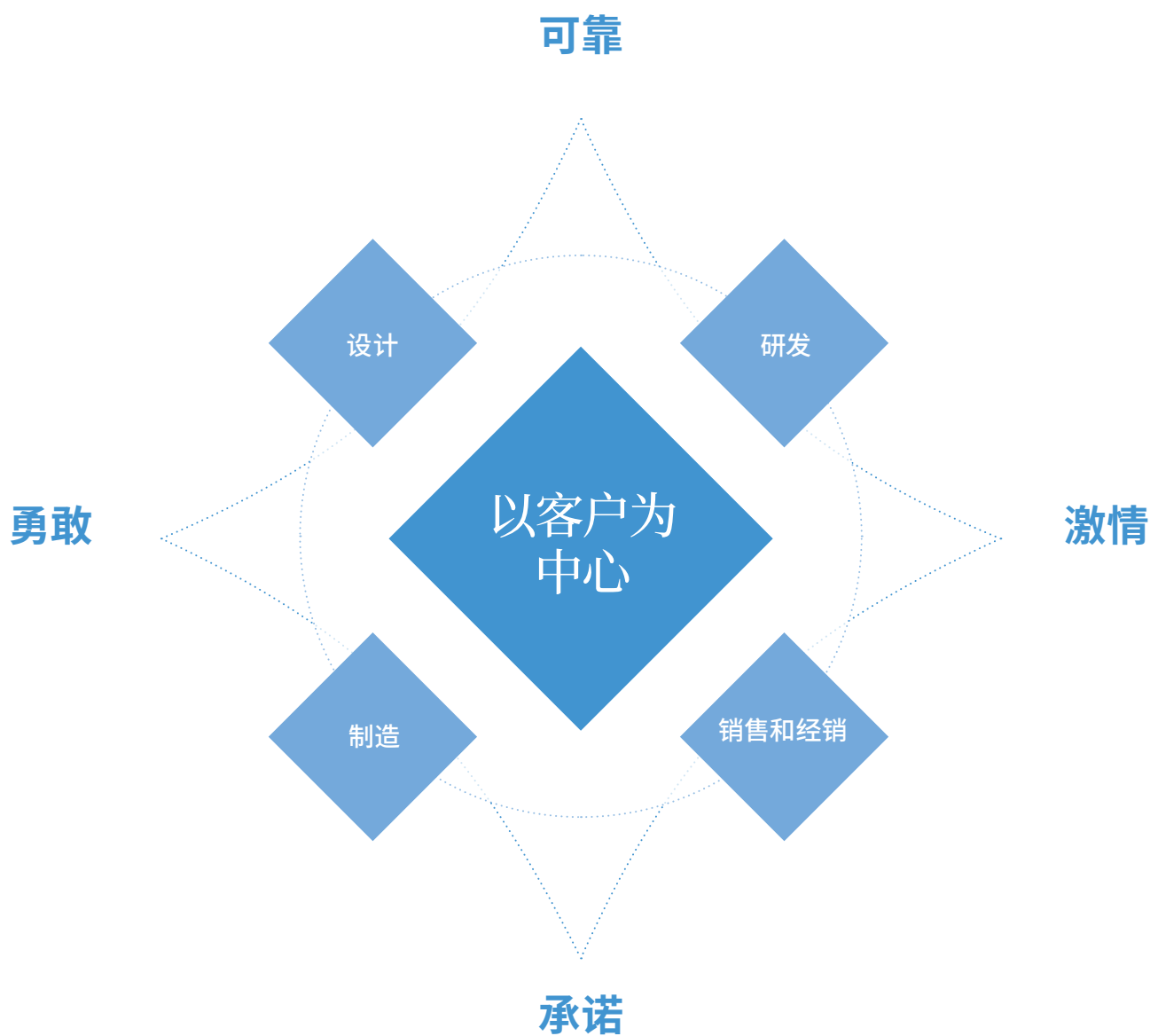


我们的基石

在其 150 年的历史中，集团建立了卓越的 DNA，使其文化与众不同。

它基于四个核心价值观：

可靠、激情、勇敢和承诺。



为我们的可持续模式服务的行为准则

本行为准则是我们道德（规范）措施的基础。自 2017 年第一版以来，它正式确定了 Chargeurs 集团内生效的所有价值观、原则和规则。

分享一个共同的道德（规范）框架

Chargeurs 集团非常重视其成员采取和积极推行道德（规范）的行为。

Chargeurs 集团的行为准则旨在：

- ◆ 积极推行道德（规范）行为；
- ◆ 确定集团在道德、社会责任和尊重环境方面的规则、惯例和原则；
- ◆ 确保我们所有的员工都了解这些，并在他们的行动以及与我们的合作伙伴的关系中遵守这些规则、惯例和原则。

本准则由政策和程序加以补充，可在集团内网查阅这些政策和程序，并将在本准则中注明。它们规定了在某些情况下应采取的行为方针。

新版本已提交给集团审计委员会，并于 2022 年 12 月 14 日得到董事会的批准。它也被提交给了集团道德委员会。

嵌入我们组织中的准则

本规范是对现行当地法规的补充。集团子公司的活动是根据其所在国家的法律和法规开展的，员工有责任遵守这些法律和法规以及本准则中规定的原则。

一个基于国际标准的准则

本准则主要基于：

《世界人权宣言》；

《联合国全球契约》；

《联合国工商业与人权指导原则》；

《联合国全球契约》的原则——自2017年以来，集团每年都会更新其成员资格；

经合组织《跨国企业准则》；

《国际劳工组织公约》。

约束并保护我们的利益相关者的准则

本行为准则中规定的行为原则适用于各公司的所有 Chargeurs 员工。

Chargeurs 集团向其员工和合作伙伴宣传由所有业务部门总经理签署的行为准则。可在集团网站和内网上查阅法语版的行为准则（法国的参考文件），以及英语版的行为准则（法国以外的参考文件）。

本行为准则将被更广泛地翻译成其他语言，以便尽可能多的员工和合作伙伴能够以母语阅读。

CHARGEURS 集团员工

Chargeurs 集团及其实体的所有员工都必须遵守本准则中规定的行为原则。

为了充分理解和执行本准则规定的原则，我们定期对我们的团队，尤其是对相关人员进行培训：

- ◆ 通过介绍监管框架和情景来促进道德（规范）和反腐败；
- ◆ 在我们的价值链中预防和检测人权风险。

Chargeurs 集团中的每个实体必须：

- ◆ 与员工建立模范关系；
- ◆ 鼓励其员工在任何时候都以认真、公平、负责、诚实和可持续的方式行事；
- ◆ 向其合作伙伴（供应商、分销商、分包商等）宣传集团的道德承诺。

CHARGEURS 集团的合作伙伴

Chargeurs 向其合作伙伴宣传其行为准则。集团希望他们在道德和合规方面有同等水平的要求。

集体道德 (规范) 措施

Chargeurs 已建立了一个适合其业务实际情况的管理结构, 以确保遵守本行为准则中提出的原则和价值观。



合规官和通讯员

集团各业务中值得信赖的第三方



集团的所有员工



使命

总裁兼总经理和董事会

- ◆ 他们确定并确保集团的道德（规范）措施。

道德委员会

- ◆ 确定并向董事会建议最佳治理和道德（规范）实践；
- ◆ 监督和监测行为准则的正确执行；
- ◆ 就集团采用的程序提供咨询意见；
- ◆ 就首席合规官或总裁兼总经理提交的重大案例表达立场；
- ◆ 调查并决定在发生举报时应采取的行动。

首席合规官

- ◆ 确保遵守本准则中规定的原则；
- ◆ 监督合规机制；
- ◆ 与董事会、审计委员会和道德委员会保持联络。

合规官和通讯员

- ◆ 宣传《行为准则》以及合规和道德（规范）文化；
- ◆ 部署和实施道德（规范）与合规计划；
- ◆ 确保利益相关者的协调。

通讯员网络的组织工作由合规官负责，由通讯员进行与员工的第一次联络。

集团的所有员工

- ◆ 了解并实施本行为准则中规定的原则。



反映我们信念 的行动原则

为我们的客户 缔造卓越

Chargeurs 集团开发高附加值的利基产品和服务，以提高客户满意度、业绩和成功率。

确保我们的产品和服务的可靠性和质量

Chargeurs 品牌和专有技术以其可靠性和质量而闻名。他们在各自的业务中树立了卓越的标准。本集团致力于不断创新和改进。我们寻求以有竞争力的价格提供卓越的产品和服务以及最佳的性能，同时遵守我们的环境承诺。

在我们与客户的关系中，我们也非常重视履行我们的法律和合同义务。此外，我们提供有关我们的产品、制造和经销的诚实和明确的信息。

确保数据的保密性

Chargeurs 确保在任何情况下保护其客户的敏感和机密信息，包括我们的客户名单、他们的联系方式和业务关系的详细信息。

了解更多

信息技术守则



RGPD 培训



重视我们的人才, 提供一个能够让 其充分发展、成长的工作环境

Chargeurs 成功的关键之一是其吸引和保留人才的能力。因此, 集团致力于在共同承诺的基础上, 为所有员工提供一个安全、尊重、激励和有益的工作环境。

发展人才管理

Chargeurs 努力为员工提供适合其技能和能力的职业发展机会。员工意识到这些机会可能带来的挑战, 并在知情的情况下接受这些挑战。

在 Chargeurs 工作的男性和女性往往对他们的工作充满激情。他们的参与对于保持我们产品和服务的质量非常重要。因此, Chargeurs 将培训和人才发展作为其优先事项之一。集团还致力于为员工提供一个激励人心的职业环境。

我们特别重视宣传集团文化, 并在合作过程的每个阶段对人才进行投资: 招聘、培训和职业发展等。培养年轻人才是我们人力资源政策的重点之一。

我们特别关注新收购公司员工的融合, 尤其是通过清晰的沟通公司的愿景和规划。

我们确保每个人都有办法适应公司的挑战、限制和变化。每位员工都承诺合理使用提供给他们的工具, 尊重“离线权”。

会员和培训

根据当地法规, 集团的每位员工都正式或默认遵守本准则的规定, 本准则汇集了集团的价值观和承诺。

本准则所规定的原则的执行基于以下三个原则:

- ◆ 诚信
- ◆ 辨别力
- ◆ 责任精神

在不构成本准则有效性条件的情况下, 管理层积极推行本准则的规定, 并确保定期组织专门针对其内容规定的培训课程。专门针对本准则的培训的的好处是加强了对员工行动背景的理解。

重视我们的人才, 提供一个能够让其充分发展、成长的工作环境

促进相互尊重的工作环境

每个人都要根据自己的职责和安排, 对自己的工作和生活平衡负主要责任。员工在保持这种平衡方面遇到的任何困难都应在年度访谈中提及。相反, 经理应该让员工对其工作组织的质量负责, 以保护他们每个人都必须关注和尊重自身发展的个人空间。

因此, 每位员工都根据所承担的职责的性质和水平, 有意识地调整投入工作的时间, 包括国内和国际旅行。因此, 重要的职责需要高度和持续的投入, 并在招聘时和职业发展中商定适当的薪酬。员工根据服务的限制和挑战, 并在意识到他们的任务的具体背景的情况下, 明智地选择休假时间。

每位员工都有权尊重自己的隐私, 并自由表达任何可能阻碍其任务成功的限制, 无论是暂时的还是长期的。他应怀着责任感看待其始终如一地履行与服务义务相一致的专业承诺的能力。

工作关系是一种生活和人际关系。因此, 在情况允许的情况下, 在相互的诚信关系中, 集团调整员工的职业活动框架, 以适应他们在合同关系中表达的新限制。

集团建议根据总体和特定的职业情况, 适当使用电子通讯工具。它促进了所有人与服务义务相一致的“离线权”。使用电子邮件和即时通讯要遵守普遍约定的一般规则, 并且无需在每条消息中明确提及, 即根据规则, 除紧急情况外, 在正常工作或活动时间之外收到的信息不要求收件人立即回复, 也不要求同行或经理在这种情况下对回复速度做出积极、消极或中立的评估。

促进忠诚和承诺的工作模式

Chargeurs 希望其员工能够认真、忠诚地参与到他们的工作社区。我们表现出责任感和洞察力, 以确保最高水平的集体效率。

忠诚意味着对每个人在组织中的责任有共同的理解。经理与员工保持定期对话, 评估他们实现既定目标的能力。这种针对每位员工的对话, 巩固了对集体和个人问题的相互理解。它的主要目的是预测可能的困难。

所有员工都同意遵守本行为准则, 根据本行为准则, 任何员工都不得借公司或其他任何员工的人之常情的过错或过失为本人谋利, 当然没有人会利用自己的卑鄙行为。

尊重员工, 反对骚扰和歧视

多元化是创造力、财富和成功的一个因素。Chargeurs 员工的异质性是一种优势。我们致力于采取包容性的方法, 让所有人才都能展示自己。

集团致力于在其团队中保持多元化的平衡, 并促进混合就业和男女机会平等。

我们反对一切形式的骚扰, 无论是道德上的还是性上的, 以及直接或间接的歧视, 更广泛地说, 反对任何与雇佣关系有关的不当行为, 这些行为是我们目前的工作模式无法预防的。

骚扰是指任何重复和故意的敌对、辱骂或羞辱行为模式, 无论是口头评论还是手势, 损害个人的尊严或心理健康, 并导致工作环境的恶化。

重视我们的人才, 提供一个能够让 其充分发展、成长的工作环境

确保健康和安全

Chargeurs 特别关注员工的工作条件, 尤其是在健康和安全方面。工作中的健康和安全管理需要每个人的承诺, 以确保集体受到保护。每位员工都有义务了解并遵守在工作场所和出差期间所实施的措施。

尊重结社自由, 促进社会对话

Chargeurs 尊重结社自由。每位工人都可以自由加入其选择的工会, 并参与集体谈判, 不受歧视或报复。

作为负责任的社会实践的领导和参与者, Chargeurs 致力于促进与所有利益相关者的对话, 无论是内部 (我们的员工) 和外部 (我们的供应商、合作伙伴等)。

了解更多

支持多元化和
反歧视守则



《现代奴隶
制声明》



如果我的一位同事受到 骚扰怎么办?

Chargeurs 不容忍任何形式的骚扰。首先, 您可以联系您的人力资源经理。

如果没有找到解决方案, 您还可以通过举报程序联系首席合规官, 以便他能做出适当的反应, 并保护您的同事。

对当地社区采取积极的行动

Chargeurs 确保集团在其运营的任何地方都尊重人权和当地社区的权利。

尊重人权和基本自由

Chargeurs 根据联合国全球契约的原则，尊重并积极推行人权保护的最高标准。我们鼓励我们的商业伙伴、分包商和供应商认同这一要求。

Chargeurs 致力于在其存在的所有地方执行国际劳工组织 (ILO) 的标准，特别是在打击强迫劳动和童工方面。当地法律要求更高时，我们执行当地法律。

Chargeurs 致力于打击一切形式的强迫劳动，在2021年签署了《现代奴隶制声明》。

确保所有人获得公平薪酬

Chargeurs 确保其员工以及其商业伙伴、分包商和供应商的员工获得公平的薪酬水平。他们的工资必须使他们在食物、医疗、住房、衣服等方面拥有体面的生活水平。

薪酬公平原则还意味着男女同工同酬的原则，与每个人所承担的职责相一致。

任何员工的薪酬都不得低于当地的最低标准。

支持当地社区

Chargeurs 通过尽可能促进当地就业和供应来支持当地社区的发展。我们定期与利益相关者进行对话，并努力解决他们的关切。我们特别强调尊重当地社区的文化遗产和习俗。

Chargeurs 为集团经营所在地的经济体做出了贡献，并展示了团结精神。

对我们 的商业伙伴负责

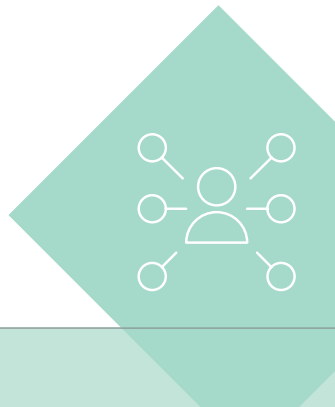
在与商业伙伴的关系中, Chargeurs 首先要确保他们遵守法律义务和公平谈判的合同规定。

使我们的供应商和分包商符合我们的标准

Chargeurs 根据客观的绩效标准以及对集团道德原则和价值观的遵守情况来选择供应商。这些选择标准将被纳入集团与供应商的合同中。Chargeurs 保留监督遵守情况的权利,并在严重违反甚至拒绝遵守的情况下,立即终止合同关系。

遵守竞争法

Chargeurs 致力于在其运营的所有国家打击一切形式的反竞争行为。



我的一个分包商似乎不同意 Chargeurs 的人权要求。采取什么态度？

Chargeurs 根据客观的绩效标准以及对其道德原则和价值观的遵守情况来选择供应商。我们定期检查他们是否遵守了这些原则,如果不遵守,我们可以终止合同关系。

我与合同负责人进行盘点,以便与他一起确定对分包商应采取的正确态度。我确保他收到了行为准则,并根据第三方评估程序向他提出问题。

根据他的回答,我将调整我的立场。

了解更多

关于竞争法遵守情况的问卷调查



责任采购守则



第三方评估程序



保护 环境

作为一家业务遍布五大洲的全球集团，Chargeurs 充分意识到其在生态转型中的责任。集团致力于实施最环保的解决方案。

保护资源

Chargeurs 将预防原则应用于其所有环境问题。对于我们的每一个设施，我们确定并衡量我们对环境的影响。我们努力积极主动地管理自然资源和生物多样性系统。我们定期跟踪和报告我们的环境政策，特别是在我们的网站上。我们致力于减少水的消耗。

采取行动，减少废物和排放

我们制定了流程和监督措施，以确保废物的正确处理、移动、储存和回收。在物质被释放到空气、水或土壤之前进行检测。当适用的法律法规不如我们自己的标准严格时，我们将采用最严格的标准。

Chargeurs 自 2019 年起实施碳足迹监测。我们正在努力确定一个低碳的轨迹。

推广优质产品

我们不断开发我们的优质产品系列，特别是为了响应我们客户的期望。我们的目标是：从长远来看，我们所有的系列都由优质产品组成。



一名售后服务质量技术员因投诉而拜访客户。他注意到，客户故意向工厂附近的河流排放或倾倒危险物品。

Chargeurs 提倡对环境破坏零容忍。我向我的上级和/或集团首席合规官报告这一风险。

预防 和反腐败

Chargeurs 确保以道德和透明的方式开展业务，并遵守所有适用的关于反腐败和反权钱交易的国际和国内法律。

反腐败和反权钱交易

腐败是指为自己或他人的行为或决定提出、提供或承诺（主动腐败），以及索取或接受（被动腐败）不正当利益（金钱、礼物、有利的决定等）的行为。

腐败可以是涉及私营部门代表的私人腐败，也可以是涉及公职人员的公共腐败。

权钱交易包括提供、索取或接受利益，以换取利用对方对当局或行政部门的影响力来获得有利的决定。

Chargeurs 在其开展业务的所有国家对腐败和权钱交易采取“零容忍”政策。

预防和管理利益冲突

Chargeurs 员工的个人利益（家庭、朋友、财务等）不得与集团的利益相冲突。利益冲突可能会损害我们决策的客观性和我们的职业任务。我们必须向我们的上级申报任何可能造成利益冲突的关系。

对礼物和邀请采取合理和相称的方法

在已建立的业务关系中，礼物和邀请可被视为可接受的礼貌表示，如果：

- ◆ 它们的范围和价值有限；
- ◆ 它们是以公开和透明的方式提供的；
- ◆ 当地法律、法规或当地习俗允许这种做法；
- ◆ 它们的目的是体现尊重和认可；
- ◆ 它们不是在期待得到回报的情况下提供的。

因此，Chargeurs 允许提供或接受小礼物或邀请，如果它们是：

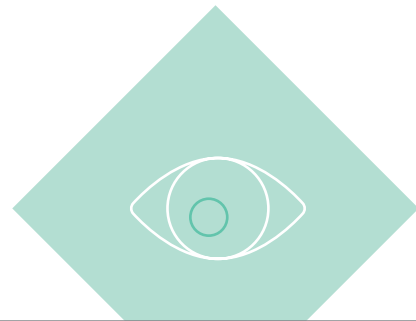
- ◆ 当地法律允许的；
- ◆ 与职业目的有关的；
- ◆ 价值合理的。

每位员工应向其上级报告收到或给予的任何礼物或利益，无论其价值如何。

预防 和反腐败

通过捐赠和/或赞助支持有价值的项目

作为一家负责任的公司，Chargeurs 致力于支持有价值的事业、组织或项目。我们谨慎选择受益人，并确保捐赠不会促进获得不适当的利益。我们不以现金或向个人进行捐赠。



在一次商务晚宴上，一位客户告诉我，如果我招聘他正在找工作的女婿，可以促进他与 Chargeurs 公司续签合同。

我不能保证给我客户的女婿一份工作，更不用说保证合同了。存在腐败的风险。我告诉他，他可以在网上提交简历，遵循正常的招聘流程。

我们的一家供应商提出向采购负责人提供贷款，如果她保证 Chargeurs 将继续使用她的服务。

这是一种腐败的行为。采购负责人必须拒绝，并尽快通知 Chargeurs 的管理层、法务部门或首席合规官。

了解更多

礼物程序



第三方评估程序



保护 集团资产

Chargeurs 集团的价值取决于其资产的质量, 无论是有形资产 (生产线、产品等) 还是无形资产 (知识产权、专利、商业秘密等)。

保护知识产权

Chargeurs 的知识产权及其在每个业务领域的国际公认的专有技术是其强大的竞争优势, 也是其最宝贵的资产之一。

因此, 我们确保我们为满足不同客户需求而开发的创新解决方案能够得到最大限度的法律保护。我们的员工在任何情况下都必须谨慎行事。他们也尊重第三方的知识产权。

重视集团员工的发明

根据雇佣合同, 代表 Chargeurs 进行的所有工作、学习和研究均仅为集团的财产。每位员工都必须将其活动有关的任何发明告知集团, 即使这些发明是在履行其雇佣合同范围之外。集团将决定对该发明所采取的后继行动。

确保保护数据

保护集团的数据是每个人的责任。我们必须严格遵守集团的信息技术守则和内部监督程序。我们还必须始终注意信息安全警报。

Chargeurs 希望其员工保持高度警惕, 以便发现和挫败针对集团的任何类型的恶意攻击, 特别是通过电子邮件、互联网或电话获取集团信息。

员工承诺以正当、安全的方式使用因职务或职位原因所知或所有的物理和电子数据和信息。他们被禁止以任何形式在任何媒体或内容上进行或协助进行对公司数据和信息的任何复制、传输或存储, 就具体情况而言, 禁止以一般授权为借口, 否则授权将无效, 必须针对具体情况, 在公司, 特别是上级主管事先、明确批准后, 方可进行上述操作。在不影响适用于各国家/地区的其他法律规定的情况下, 每位员工都知悉, 无论出于何种原因, 违反上述规定的安全规则也是对商业和工业机密及公司安全规则的违反, 应根据各国家/地区法律法规的规定, 对此承担具体责任, 违法行为人的恶意行为可能构成情节严重的违规。

保护集团资产

确保保密性

集团的员工可能会接触到有关其活动的机密信息：与项目相关的专有技术、制造工艺、客户名单、概念等。

他们必须谨慎行事，并对这些信息负有保密的义务，无论信息储存在什么媒介上。该义务在雇佣合同终止后继续有效，不受时间限制。

维护声誉

任何通过媒体进行的公共通信，无论采用何种媒介，都必须与 Chargeurs SA 协商后确定。当我们在公共场合，特别是在社交网络上发言时，我们以诚信和专业辨别力行事，以维护集团的形象和声誉。

我们不会对集团公司的活动发表诋毁或诽谤性的言论。

保护员工集体承诺的意义

公司汇集了一批人才、利益相关者和合作伙伴，他们秉承诚信原则，尽最大努力完成各自的职业使命，从而长期开发集团的各种资产。所有员工都通过本准则承认已知悉对公司及其组成部分的负面行为、评论或判断会造成的有害影响，以及可能损害公司所有成员的利益，无论就近同事，还是远方同事的利益。因此，我们禁止所有员工在任何情况下，包括在合同关系终止后，发表任何不利于公司的言论和做出不利于公司的行为，任何可能对公司及其公认利益相关者的无形资产、声誉或形象构成损害的诋毁、影射、判断或含沙射影的言论均被禁止。

了解更多

数据保护和网络安全培训模块



与股东建立信任关系

家族股东的存在为 Chargeurs 提供了长期愿景和对其管理的积极承诺。

尊重股东权利

Chargeurs 集团保证其股东在其职责范围内自由行使其权利。我们不断改进我们的管理规则。

确保财务信息的质量和透明度

财务沟通仅由集团管理机构负责。Chargeurs 致力于以完全透明的方式披露其财务和财务外业绩。我们提供准确、真实和及时的信息。我们的内部监督系统旨在确保这些信息的可靠性。

在危机情况下调整沟通

在发生危机的情况下，管理机构根据危机管理计划决定沟通。

预防内幕交易

作为一家上市公司，我们禁止我们的员工利用内幕信息。

内幕信息是指不为公众所知的信息，一旦公开，可能会影响集团公司的股价。这可能包括在谈判协议或交易中的机密信息。

因此，我们的员工必须避免直接或通过中间人披露它或利用它，以进行一次或多次 Chargeurs 证券交易。

了解更多

[预防不法行为和内幕交易的说明性指南](#)



遵守国际贸易规则

Chargeurs 遵守所有关于国际贸易的法律和法规。

打击洗钱

洗钱的特点是将犯罪资本投资于合法经济中，以掩盖其非法来源。

Chargeurs 应采取适当措施，防止其业务被用作洗钱的工具。因此，当我们收到可疑的请求时，我们会特别警惕：现金支付、向高风险国家的新账户支付等。

遵守制裁和禁运

Chargeurs 确保遵守国际条约和决定，以及与出口管制、金融制裁和国际贸易限制有关的法律法规，并重视这些方面的任何变化。

因此，我们不在受国际制裁【尤其是外国资产管理处 (OFAC)、美国国务院、联合国安全理事会、欧盟、法兰西共和国、英国或上述国家的任何其他主管当局】的国家开展业务。

我们所说的制裁是指任何经济、金融或贸易制裁，以及与任何形式的禁运或冻结资金和经济资源有关的任何措施。

遵守 行为准则

如果 有疑问怎么办？

在有疑问的情况下，黄金法则是与您的同事、上级、您所在单位的合规官或首席合规官分享您的问题。



当我们面对不知道如何行动或反应的情况时，我们可以问自己以下问题来指导我们的决策：

这一决定是否合法？	它是否符合本准则和我们的程序中制定的承诺和规定？	它是否符合 Chargeurs 集团的最佳利益？	如果它成为头条新闻，我是否会不自在？	我是否愿意为这个决定负责？
-----------	--------------------------	--------------------------	--------------------	---------------

如果这些问题的答案都是否定的，请寻求建议。我们可以联系我们的上级、单位的合规官或首席合规官。

您也可以参考 360 Learning 在线学习平台上的培训模块（行为准则、反腐败、RGPD、网络安全等）。

内部举报系统

也可以通过发送电子邮件到 alertes@chargeurs.com 来使用 Chargeurs 集团设立的举报系统。

这个举报系统并不能取代传统的沟通渠道，特别是在正常和定期的工作关系中与自己的经理沟通。

使用 举报系统

举报系统旨在举报违反法律法规以及本行为准则所规定的原则的行为。

涉及哪些人？

举报系统向以下人员开放：

- ◆ Chargeurs 集团的员工、前员工和招聘候选人；
- ◆ 股东、合伙人和股东大会投票权持有人；
- ◆ 行政、管理或监督机构的成员；
- ◆ 外部或临时员工；
- ◆ 公司的缔约方、我们的分包商或其工作人员以及行政、管理或监督机构成员

要想属于该系统的范围，所举报的信息必须：

- ◆ 在职业活动中获得；
- ◆ 与公司内已经发生或极有可能发生的事件相关；
- ◆ 与可以有效纠正的事件相关。

如何举报？

您可以通过发送电子邮件到

alertes@chargeurs.com,

来进行举报，包括您所掌握的关于该问题的所有信息。其他任何人都不能复制这些信息。

要想被受理，您的举报必须是善意的，没有直接的经济补偿。当信息不是在职业活动中获得时，您必须亲自了解事件。

首席合规官接收并分析举报的可受理性。然后，他将其分配给业务合规官，在业务和人力资源总监的支持下处理这些问题。如果被举报人之一是这些团队的成员，首席合规官或道德委员会将直接处理该举报。

使用举报系统

我在举报中是否受到保护？

Chargeurs 集团不容忍对善意且无直接经济补偿的举报人（也称为举报发起人）进行任何形式的报复。

集团致力于保护举报人以及协助举报的人（协助者）免受任何形式的报复。

举报人的身份、事件和任何相关人员的身份都是严格保密的。

了解更多

内部举报程序



举报系统

滥用举报系统可能会受到纪律处分和法律诉讼。

如果不遵守准则会发生什么？

本准则适用于 Chargeurs 集团所有子公司及其员工。他们必须了解并遵守本准则。

根据其严重性，任何违规行为都可能受到：

- ◆ 适当的纠正措施；
- ◆ 纪律处分，甚至解雇。

集团也可能启动法律程序。

Chargeurs 实施了许多工具，以确保集团按照其道德原则和规则正常运作。这些工具是防止各种滥用的第一道防线。

在这方面，我们可以列举：

- ◆ 为选择我们的供应商和合作伙伴而进行的审计和尽职调查；
- ◆ 定期绘制风险图；
- ◆ 权力下放，扩大责任和监督范围；
- ◆ 内部监督系统；
- ◆ 为员工提供的培训。

合规系统的管理确保所有有用信息的传播，并为维护共同利益提供工具。当其他工具显示出其局限性时，内部举报系统就会发挥作用。



附件

支持多元化和反歧视守则

引言：利用多元化进行创新并取得更好的业绩

Chargeurs 集团深信：员工的多元化是财富、业绩和创新的源泉。因此，它长期致力于促进文化、种族和社会多元化的举措。

这一举措的好处是多方面的：优化人力资源实践，加强社会对话，通过多元化的观点和经验来提高创造力。

这一举措也有助于加强集团在全球客户、合作伙伴和外部服务提供商面前的形象。

本守则应有助于打击一切形式的歧视，继续几年以来所采取的行动：

- ◆ 遵守联合国全球契约及其 10 项普遍原则，
- ◆ 采用行为准则，
- ◆ 遵守《现代奴隶制声明》。

歧视是什么意思？

歧视是指在类似的情况下，基于不正当理由，给予一个人比另一个人更差的待遇。

Chargeurs 禁止任何区别、排斥或偏好，尤其是基于出身、是否属于某一民族、国家或种族、是否信仰某一宗教、性别、性取向、风俗习惯、年龄、怀孕、家庭状况、健康状况、残疾、外貌、政治观点和工会活动。

Chargeurs 严格遵守各种适用的国家法律，这些法律是在任何情况下都必须遵守的最低标准。

反歧视是职业生活每个阶段的优先事项：招聘，职业发展、薪酬、培训机会、流动性.....

歧视的形式

歧视可以是直接的，也可以是间接的。间接歧视是指表面上中性的做法，但与其他人相比，可能导致某些人处于特别不利的地位。

因此，有必要考虑一项规定或行为的后果：是否可能使一个或一群人（具有可能受到歧视的特征的人）处于不利地位？

歧视和骚扰

骚扰具有侵犯人的尊严和造成恐吓、敌对、有辱人格、羞辱或攻击性环境的效果。当与任何非法标准直接相关时，则可被视为歧视行为。

CHARGEURS 集团对多元化和反对歧视的承诺

根据本守则，Chargeurs 承诺：

- ◆ 促进员工在员工队伍和各级职务中的文化、种族和社会组成部分的多元化，
- ◆ 确保同等技能的平等机会，
- ◆ 在集团或其子公司的所有管理行为和决策中，特别是在人力资源管理的所有阶段，促进执行一切形式的歧视原则，
- ◆ 确保两性薪酬平等，消除同等职位上男女之间的任何薪酬差距，
- ◆ 促进两性在集团或其子公司的各个机构中的任职比例，
- ◆ 提高参与招聘、培训和职业管理的领导层和管理层对不歧视和多元化问题的认识和培训，
- ◆ 向所有员工、客户、合作伙伴和供应商传达其承诺，以鼓励他们遵守和执行这些原则，
- ◆ 定期评估在履行上述承诺方面取得的进展。

保护歧视受害者和/或证人

为了确保本守则的有效性，Chargeurs 建立了一个举报系统，可供与集团有合同关系的任何人使用。

通过本系统以及在这一系统之外善意举报歧视的人都会受到保护。

因此，任何人不得因举报歧视或目睹这种做法而被排除在招聘程序之外、受到制裁、被解雇或受到任何可能影响其职业状况的措施。

礼物程序

必须谨慎对待礼物和邀请，以免被视为腐败。尽管它们在建立和维持商业关系方面发挥着重要作用，但它们使提供或接受它们的员工面临风险。因此，必须知道如何评估这些风险，并制定明确的规则来避免这些风险。

为了建立正确的基准，需要问自己几个问题

在评估礼物是否合适时，背景分析总是有用的：

- ◆ 我们是否处于招标、投票和谈判阶段？
- ◆ 当地法律规定的框架是什么？
- ◆ 我们是否处于职业环境中？如果出现以下情况，情况并非如此：
 - ◆ 邀请包括不直接参与案件的亲属或人员；
 - ◆ 在研讨会上，休闲时间多于专业交流的时间。
- ◆ 礼物的金额是多少？本邀请是否合理？

对等性测试：

- ◆ 在我的职责范围内，我是否能够提供相同级别的礼物或邀请？
- ◆ 金额是否符合当地法律和当地生活水平？
- ◆ 我以前收到过礼物吗？

正确实践

优先选择广告礼品或具有象征性价值的礼物

如果您对邀请或礼物的价值有疑问，请征求经理的同意

不要这样做！

接受一笔钱，即使是以贷款或担保的形式；接受由公司为自己、家庭成员或其个人或专业随行人员免费提供的动产或不动产、设备、旅行或其他服务

接受您有资格接受的邀请或礼物

在关键时期接受礼物或邀请（招标）

注意事项

避免任何会导致外部观察者怀疑赠送者或接受者诚信的礼物或邀请

避免任何影响决策公正性的礼物

避免现金礼物

内部举报程序

A. 举报违反行为准则的行为

任何员工都可以向集团的道德机构举报违反行为准则、侵犯合法利益，以及更广泛地说，其个人发现的严重违反法律义务的行为。

为此，制定了收集举报的程序。本程序作为集团的监管工具，旨在确保正确执行行为准则中所述的做法。

这个系统的正常运作取决于每个人的责任感。

B. 系统的应用范围

谁可以发起举报？

当属于举报范围的信息是在职业活动中获得的，并且涉及公司已经发生或很可能发生的事件时，以下人员可以在内部发起举报，特别是当他们认为有可能通过这种方式有效补救违规行为，并且他们不会面临报复风险时（第 2016-1691 号法律第 8 条，I-A 修订）：

- ◆ 员工、前员工和招聘候选人；
- ◆ 股东、合伙人和股东大会投票权持有人；
- ◆ 行政、管理或监督机构的成员；
- ◆ 外部或临时员工；
- ◆ 有关公司的缔约方及他们的分包商或这些缔约方和分包商的工作人员以及他们行政、管理或监督机构的成员。

无论职位如何，举报人必须：

- ◆ 在没有直接经济补偿的情况下行事；
- ◆ 诚信，也就是说，即使知道所举报的事件是虚假的，也不采取行动；
- ◆ 当信息不是在职业活动中获得时，亲自了解事件。

如果不遵守这些条件，举报人将失去本系统提供的保护。

内部举报程序

哪些事件可能成为举报的对象？

可就以下事件行使举报权：

- ◆ 重罪或轻罪；
- ◆ 严重和明显违反法律或法规；
- ◆ 对一般公共利益的威胁或损害；
- ◆ 违反或企图隐瞒违反法国正式批准或核准的国际义务、国际组织基于此义务而作出的单方行为、欧盟的法令、法律或条例的行为。

在 Chargeurs 集团内任何违反现行行为准则的行为，即使不构成重罪或轻罪，也可能构成对公共利益的威胁或损害。

无论发现的事件的性质如何，发起举报都不是一种义务。

举报始终仅仅是一种选择，因此，员工在不使用该系统的情况下不会遭受任何后果。

C. 发起举报的程序

Chargeurs 集团道德机构提醒

不同机构在 Chargeurs 集团内履行道德职能：

合规官

他是每个举报的唯一接收人。

他将举报分发给各部门合规官，以便更有效地处理。

当其管辖范围内的员工可能为被举报人，他直接处理举报。

各业务部门的合规官， 与业务部门总监协商

他们处理在其负责的人力资源管理部门内相关的举报。

道德委员会

它为 Chargeurs 集团的道德政策的定义和实施做出贡献。它还确保道德规则在集团内的正确实施和发展。

它被告知收到的举报及对其所采取的后续行动。

在最严重的情况下，它可能会负责举报并直接处理。

内部举报程序

内部举报

通过电子邮件将举报发送到以下地址

alertes@chargeurs.com

严禁将发送至此地址的电子邮件副本发送给任何其他收件人。这是为了确保举报人身份的保密性。

举报人必须表明自己的身份，以换取Chargeurs集团对保密性的坚定承诺（见下文“保密性”）。

他应提供任何形式或媒介的事件、信息或文件，以支持他的举报，如果他有这些资料。

由首席合规官，目前是Joëlle Fabre-Hoffmeister 女士专门接收举报。

然后将其转交给业务部门的合规官或相关业务部门的人力资源部，由其对案件进行调查。

如果举报人是一名员工，并且他认为在涉及他工作的业务经理的情况下，该信息可能会造成困难，他可以要求由合规官直接处理该举报。

同样，在适当的情况下，首席合规官可以决定直接处理举报。

如果被举报人是首席合规官，将直接提交给道德委员会。道德委员会被告知收到的举报及对其所采取的后续行动。

在最严重的情况下，它可能会负责举报并直接处理。

以任何方式阻挠传递举报，都将受到刑事处罚。

应在 7 个工作日内通知举报人：

- ◆ 已收到其举报，
- ◆ 审查其举报可受理性所需的时间，不超过 30 个工作日，
- ◆ 在预审查可受理性后，将通过保密的电子邮件告知对其举报所采取的后续行动。

可以直接进行公开披露的情况：

公开披露是指在任何内部或外部举报程序之外进行的披露。公司内部举报如本程序所述。外部举报是指向 2022 年 10 月 3 日第 2022-1284 号法令附件中提到的权力机关提出的举报。

举报人提出内部举报后，如果在3个月内没有收到任何适当的回应行动，公开披露举报仍然可以作为最后的选择。

此外，对于在职业活动中获得的信息，在公共利益面临迫在眉睫或明显威胁的情况下，特别是在出现紧急情况或存在不可逆转损害风险的情况下，可以直接公开举报。

举报人在上述情况之外公开披露举报，将失去对其“举报人”身份的保护。

内部举报程序

D. 处理举报

预审查

在首席合规官直接处理案件时，将对每一个举报的可受理性进行预审查，在其他案件中，则由其合规官进行审查。

这种预审查的目的是为了确保举报的严重性。特别是，要核实举报是否在程序的范围内。

从收到举报起，对可受理性的预审查不得超过 30 个工作日。

在审查结束时，将告知举报人对其举报所采取的后续行动：如果举报不严重，则关闭；如果举报严重，则进行内部调查。

如果举报被关闭，将告知举报人其举报不符合受理条件的原因。所有提供的数据将被立即销毁。

数据的记录和处理

只有以下数据可以被记录和处理：

- ◆ 举报人的身份、职位和联系方式；
- ◆ 被举报人的身份、职位和联系方式；
- ◆ 参与收集或处理举报的人员的身份、职位和联系方式；
- ◆ 举报的事件以及在核查过程中收集的任
何信息；
- ◆ 核查过程报告；
- ◆ 对举报所采取的后续行动。

保密性

负责收集和处理举报的人员负有更大的保密义务。特别是，举报人的身份、所举报的事件和被举报人的身份应严格保密。

如果出于处理举报的严格需要，这些信息必须传达给第三方，则该第三方应遵守相同的强化保密义务。在这种情况下，只有在征得举报人同意的情况下，才能披露识别其信息，但向司法当局披露的除外。在任何情况下，举报人的身份都不得传达给被举报人。

举报人也要承担更严格的保密义务，无论是在举报的执行方面，还是在其内容方面。这项义务的适用性不受时间限制，但司法程序除外，并且仅适用于行使辩护权所必需的信息。

任何违反上述保密义务的行为都可能导致对违反者的制裁，甚至可能因严重不当行为或类似行为而导致终止雇佣合同。这种违反行为也将受到刑事处罚。

此外，举报人将失去本系统提供的保护。

内部举报程序

被举报人信息

当举报被认为可以受理, 并启动内部调查时, 首席合规官将通知被举报人。

然而, 如果需要采取预防措施, 特别是为了防止销毁证据, 则只有在采取预防措施之后才能提供这些信息。

调查进展

如果发现可能发生了违反道德规则的行为, 负责处理举报的人员应立即将此事提交给道德委员会, 委员会应采取其认为适当的所有措施 (额外的核查、启动纪律和/或司法程序的意见) ;

核查工作在以下情况将结束: 无异议地关闭举报; 采取适当的纠正措施; 启动纪律和/或司法程序。所有这些工作必须在收到举报后不超过3个月的时间内进行, 除非要进行的核查特别复杂。

在此期间, 举报人仍须遵守最严格的保密义务, 不得向任何当局 (无论其性质如何) 或第三方披露所报告的事件。

内部举报程序

保留收集的数据

收集的数据可能会被自动处理。

在这种情况下，将告知被举报人其有权出于合法理由更正和删除数据，但无法获得举报人的身份。

在以下情况下，与举报相关的数据将被销毁：

- ◆ 在可受理性预审查结束后，如果认为举报不严重，将被立即销毁，
- ◆ 当举报没有引起纪律或司法程序，在核查工作结束后的2个月内，

当启动纪律或司法程序，此类程序结束时。如果被举报人启动司法程序，针对其发起的纪律处分程序提出质疑，这些数据将被保留至司法程序结束。

E. 举报人责任

滥用本系统可能会受到纪律处分，甚至可能因严重不当行为或类似行为而导致终止雇佣合同。

任何滥用行为也可根据当地适用的法律规则，以诽谤为由受到起诉。

F. 举报人保护

根据《劳动法》第 L.1121-2 条，举报人不得因善意并按照本程序提出内部举报，而以任何方式直接或间接地被排除在招聘程序之外、受到制裁、被解雇或受到歧视。

也不能威胁或企图对他采取这种措施。

任何违反上述规定的行为或决定均属无效。

Chargeurs 集团的任何员工对根据本系统发起举报的员工的任何不利待遇或任何直接或间接报复，都将受到纪律处分，甚至可能因严重不当行为或类似行为而导致终止雇佣合同。

因举报或披露的信息而对举报人提起的任何诉讼，如果被视为滥用或拖延，可处以 60,000€ 的民事罚款，但不影响可能给予举报人的损害赔偿。

内部举报程序

G. 与举报人有关人员的保护

有关举报人保护的规定应适用于以下人员：

- ◆ 协助者，指协助举报人举报或披露的任何自然人或非营利性私营法律实体；
- ◆ 与举报人有关的自然人，在其职业活动中面临被其雇主、客户或服务接受者报复的风险；
- ◆ 由举报人控制的法律实体，举报人为其工作或在专业背景下与之有联系。

利益冲突

Chargeurs集团有关利益冲突的政策及其相关道德原则适用于集团所有实体的所有领导、董事会成员和员工（统称为“员工”）。

Chargeurs集团完全尊重员工的个人隐私，并承认他们在工作之外可以属于其他组织的成员，这些组织可能包括非营利协会或慈善组织，更广泛的合法金融、商业、公民或社区网络。在这种情况下，他们的个人利益与公司利益之间可能会发生冲突。

利益冲突可能会使Chargeurs集团及其员工面临声誉风险，并可能导致腐败和制裁。

因此，Chargeurs集团特别提请员工注意利益冲突问题，以避免他们的个人利益与Chargeurs集团的利益发生冲突。

以下列出Chargeurs集团的指导政策，旨在帮助员工识别风险情况，采取正确做法，要记住：杜绝利益冲突问题的黄金法则是确保透明。

A. 什么是利益冲突？

利益冲突是指领导、董事或员工的个人利益实际上或潜在地或被认为影响或干扰其公正、客观和独立行使其职能和职责的任何情况。

法国国家反腐败局认为利益冲突是“个人利益对职能行使的所有干扰情况，这类干扰可能妨碍或似乎妨碍当事人为组织的利益独立、公正和客观地行使其职能”（法国国家反腐败局有关企业预防利益冲突的指导）。

个人利益的存在本身并不构成利益冲突。只有在个人利益与Chargeurs集团的利益发生彼此干扰时，才会出现利益冲突，以及相关人员可能将个人利益凌驾于集团利益之上的风险。

B. 利益冲突的类型

利害攸关的利益可以有多种形式（商业利益、经济利益或个人好处），可以是直接或间接的，即涉及本人及其亲属。

利益冲突可以是：

- ◆ **被证实的：**当员工的个人利益影响或干扰Chargeurs的集团利益时。
- ◆ **潜在的：**当员工的个人利益可能通过他的行为或第三方的行为影响或干扰Chargeurs的集团利益时。
- ◆ **显而易见的：**当第三方怀疑或察觉到利益冲突。

利益冲突

工作中利益冲突风险情况示例

利益冲突可能有不同的类型，并且可能在无意中发生。

以下示例概述了构成或可能构成利益冲突的各种情况和行为。

此示例列表并不详尽，如有疑问，请寻求建议：

- ◆ 负责某一职位招聘的Chargeurs员工与该职位的某一应聘者有个人关系（例如：亲属关系）。
- ◆ 某一员工的上级领导与其有亲属或亲密关系，这可能会影响该员工的职能行使，影响其薪水和工作评估。

举例而言，某一员工必须就与其有个人关系的人员的招聘或职业相关事宜的任何决定征求集团的批准。因此，我们严禁此人就与其有任何个人关系的人员的招聘、职责、薪酬、福利、工作目标或评估事宜做出唯一的决定。

- ◆ 某一员工干预或采取行动以令公司采购由第三方公司提供的商品或服务，而该名员工或其亲属在第三方公司担任职务，这很可能影响双方合同的履行。
- ◆ 某一员工参与选择外部供应商，而员工本人或其亲属之一在外部供应商企业中持有股份或担任重要职务或存在个人经济利益。
- ◆ 某一员工的配偶在集团的竞争对手公司担任股东或领导。
- ◆ 某一员工在Chargeurs集团的竞争对手、客户、供应商或商业合作伙伴的任何组织中担任职务、行使职能或有经济利益，此人在集团中的职能将会影响和干扰上述关系。
- ◆ Chargeurs集团的某一董事向竞争对手公司有偿提供建议和咨询。

利益冲突

C. 在被证实的、潜在的、 显而易见的利益冲突情况下， 应如何行事？

Chargeurs集团的每一位领导、董事或员工都必须特别警惕利益冲突，避免个人利益可能与Chargeurs的集团利益发生冲突的任何情况。

正确实践

任何有利益冲突的员工或任何察觉到其他员工有利益冲突的员工都必须：

迅速向其上级领导、所在实体的人力资源总监、所在实体的道德与合规官和/或集团的首席合规官汇报，以寻求建议。这一透明度义务旨在对事实进行深入分析，并根据集团的道德原则和员工隐私保护政策对披露的情况进行管理。

在对情况进行深入分析和/或采取补救措施之前，当事人应放弃参与任何行动或退出相关决策过程。

不要这样做！

隐瞒利益冲突的存在。

行为 准则

可靠
承诺
激情
勇敢



总部
7, rue Kepler
75116 Paris - France
Tel: +33 (0)1 47 04 13 40
www.chargeurs.com

COMMUNICATION
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.