

WE
CAPTURE
WHAT
MOVES



CODE OF ETHICS



目录:

- 一、 总裁寄语2
- 二、 《道德准则》为谁而制定3
- 三、 宣传和理解《道德准则》3
 - 1. 翻译与培训.....3
 - 2. 主管的职责.....3
- 四、 我们的原则4
 - 1. 透明度4
 - 2. 遵守法律法规.....4
 - 3. 尊重人权4
 - 4. 遵守劳动法.....4
 - a. 结社自由和集体谈判权4
 - b. 消除任何形式的强迫或强制劳动.....4
 - c. 童工4
 - d. 歧视5
 - e. 健康和安全5
 - 5. 相互尊重，共同工作.....5
 - 6. 尊重环境保护.....5
 - 7. 尊重产权6
 - 8. 保密6
 - 9. 反腐败6
 - 10. 利益冲突7
 - 11. 遵守竞争法.....7
- 五、道德准则举报系统7
 - 1. 定义7
 - 2. 举报处理程序和所采取的行动.....8
 - 3. 处理道德准则举报中所收集的个人信息.....8

I. 总裁寄语



对于 MANE 来说，首要的道德准则是负责。

诚实、正直和公平是我们在日常经营中遵守的三个基本价值观。

本《道德准则》是我们的框架，它旨在引导你的决策和行动。每个人都必须遵守本指南中概述的原则，并运用这些原则，使集团及其合作伙伴受益。

在我看来，目前的《道德准则》是我们共同成功的一个重要因素。这是我们可持续发展的基础，同时保证诚信，从而激发人们对周围人的信任。因此，我希望你能严格执行本《道德准则》。

Jean M. MANE
MANE 集团总裁



II. 《道德准则》为谁而制定？

《MANE 道德准则》是强制性的，适用于集团所有员工和代表集团工作的所有人。

无论集团在哪个国家开展业务，MANE 都坚定地致力于遵守道德行为准则。

《MANE 道德准则》规定了适用于集团所有业务活动的基本行为和道德原则。MANE 的每一位员工在进行决策和与他人互动时（无论是在内部还是外部），都必须遵守本准则。

本文件所述的原则在任何情况下都不能取代集团业务所在的不同国家的现行法律和法规。如果《MANE 道德准则》比国家法律或当地习俗更为严格，则《MANE 道德准则》仍然适用，除非这样做会构成违法行为。如果情况相反，则国家法律或当地习俗应优先于《MANE 的道德准则》。

III. 宣传和理解《道德准则》

1. 翻译与培训

为确保所有员工都能理解《MANE 道德准则》，该文本已被翻译成多种语言，包括阿拉伯语、中文、英语、法语、德语、古吉拉特语、印地语、印度尼西亚语、意大利语、日语、卡纳达语、哈萨克语、韩语、马拉雅拉姆语、马拉地语、波兰语、葡萄牙语、罗马尼亚语、俄语、泰米尔语、泰卢固语、泰国语、土耳其语、乌克兰语和越南语。

《道德准则》已公布于 MANE 公司的网站，因此公众也可以随时查阅。

MANE 的员工必须签署本《道德准则》附件中的声明，并遵守本文件中列出的道德准则。为了帮助他们做到这一点，我们已经提供了电子学习培训课程。该课程阐明了某些可能违反道德准则的行为，并在出现道德困境的情况下为 MANE 员工提供指导。作为集团企业社会责任承诺的一部分，所有员工都必须完成培训并参加测验。培训材料可在 Sharepoint CORP（集团网络平台）> Corporate Social Responsibility（企业社会责任）> Our Code of Ethics（我们的《道德准则》）上找到。

我们鼓励 MANE 员工定期参阅本准则，以便更充分地熟悉与他们的工作范围和业务关系直接相关的具体要求。如有疑问，员工应首先向其直接主管寻求帮助。

2. 主管的职责

根据自身的职责，MANE 主管必须在工作场所推广和宣传《MANE 道德准则》。

在道德方面，主管应：

- 以自身的日常行为为员工树立榜样。



- 向新员工传授并解读《MANE 道德准则》中列出的原则。
- 确保新员工理解这些原则，尤其是确保他们在接受培训后，能够在日常工作中使用这些原则。
- 为其团队提供有关道德问题的帮助或建议。

管理人员和董事身为决策者，必须考虑到其决定在可持续发展方面的后果，包括人权、气候变化和环境影响等短期、中期及长期问题。

IV. 我们的原则

1. 透明度

本集团致力于确保任何对社会和环境会产生影响的任何决策的透明度。

此外，本集团致力于对提供信息的请求给出适当中肯的答复。

2. 遵守法律法规

本集团致力于履行维护其开展业务的所有国家的法律、法规和其他现行法律的义务，尤其是在人权和环境及劳工法方面。

每位员工都必须根据他/她的职业活动框架，在工作中诚实守信，并维护适用的法律和法规。

3. 尊重人权

本集团尊重并利用其影响力来推广《世界人权宣言》中规定的权利。此外，本集团承认所有国家、文化和环境中的人权普遍性原则。

通过这种方式，本集团确保其所有子公司都不会出现侵犯人权的情况。集团希望所有员工能在其活动范围内遵守、支持和行使人权。

4. 遵守劳动法

a. 结社自由和集体谈判权

本集团尊重所有员工成立和组织工会的权利，员工能够加入他们选择的工会，并代表集体与集团进行谈判。

集团致力于确保所有员工代表和组建工人工会的工作人员不会因为加入工会或参与工会活动而受到歧视、骚扰、恐吓或报复；有关代表可以在工作场所联系工会成员。

b. 消除任何形式的强迫或强制劳动

本集团承诺不参与或鼓励任何强迫或强制劳动。

强迫或强制劳动是指在他人不愿意，受到制裁或报复的威胁或在被要求偿还债务的情况下，强迫从事工作或提供服务。

c. 童工

本集团承诺不雇佣或鼓励童工劳动，严格遵守《国际劳工组织建议》第 146 号公约关于最低就业年龄的规定。



童工是指 15 岁以下参加工作的儿童，除非当地法律规定了更高的最低工作年龄或义务教育年龄，在这种情况下，则以更高的年龄为准。

本集团自觉抵制雇用未满 18 岁的儿童从事夜间工作或危险工作。

d. 歧视

本集团确保所有员工、供应商、客户或任何其他联系人不会受到歧视。

歧视代表着一种区别对待、排斥或偏爱，它们出于偏见而并非合法理由，剥夺劳动者的平等机会或待遇。毫无根据的歧视理由包括性别、年龄、出身、宗教、性取向、外表、怀孕、残疾和工会会员。

集团还签署了公司的多元化宪章。集团致力于打击各种在招聘、培训和职业生涯中一切形式的歧视行为。

e. 健康和安全

在与工作有关的健康问题和安全政策之下，本集团承诺为在其任何工作地点工作的所有雇员和外部公司人员提供一个健康和安全的工作环境。

为此，集团致力于提供一切必要的资源，通过尽可能减少工作环境中固有的危险根源，避免可能在工作期间由于工作而发生事故和伤害的风险。

集团希望员工严格遵守有关职业安全和卫生的规定和标准。

5. 相互尊重，共同工作

MANE 的所有员工都应该在互相尊重、互相信任和尊重个体差异的基础上，以专业的态度对待彼此。本集团谴责工作场所中任何形式的骚扰和暴力，尤其是：

- 口头或书面形式的
- 心理、生理/或性方面的
- 同事之间，上司和下属之间，员工之间，以及定期为公司工作的第三方之间

MANE 的所有员工在其工作范围内与客户、供应商和其他利益相关者的互动中，都应尊重这一行为准则。

骚扰是针对另一个人或团体或社区的不可接受的言语或身体行为。这种行为可能会引起困扰、不安、威胁，或造成与性别、民族血统、国籍、肤色、宗教信仰、性取向、身体外观或残疾有关的重大情绪困扰。

6. 尊重环境保护

保护环境是 MANE 集团的重点工作之一。尽量减少商业活动对环境的影响是集团管理战略不可或缺的部分。

根据制定可持续发展政策的承诺，并结合当地法律，本集团致力于：

- 确保在生产过程和产品周期的所有阶段，合理和可持续地使用资源（水、能源、生物多样性、材料）。
- 保护生物多样性，帮助防止森林砍伐。
- 通过减少温室气体排放，为应对气候变化作出贡献。
- 尽量减少因生产而造成的环境影响（废弃物、污染、泄漏）。



集团所有员工都必须在其日常工作中尽到各自责任，坚守这些环境承诺，并在其专业领域寻求创新解决方案，以最大限度地减少对环境的影响。

7. 尊重产权

产权涵盖实物和知识产权，包括土地权和其他物权、专利、专有技术、制造机密和其他工业产权。它们也可以包括更广泛意义上的产权主张，如特定群体（例如本土人口）的传统知识或员工或其他人的知识产权。

本集团致力于尊重他人的产权，并保证其员工不从事侵犯这些权利的活动。

在任何情况下，员工也有义务尊重和维护集团的产权，在任何情况下都要保护集团的利益和有形及无形资产。

8. 保密

在他/她的工作职责范围内，任何员工都可能接触到构成本集团无形资产的部分敏感和保密信息，这些信息具有经济或战略价值。

在他/她的专业职责范围内获取的、尚未正式公开的任何信息都被视为保密信息。这些信息在性质上可以是与科学、技术或商业有关的。它包括但不限于财务业绩、商业战略、有关客户或供应商的敏感商业信息、人力资源信息或个人资料、与新产品有关的信息、产品配方、制造机密或集团开发的技术知识等。

在任何情况下，被委托或能够接触到保密信息的员工必须保证不向第三方泄露或与第三方共享这些信息，或未经授权在集团内外使用这些信息。

为了保护机密信息，员工必须确保机密文件保存在安全的地方，而不是公开地置于废纸篓、书桌、打印机或会议室这些公共区域。

9. 反腐败

作为一家遵守国内和国际法律法规的公司，MANE 同时要求其商业伙伴（合资伙伴、行政人员、分销商、办事处、服务提供商和供应商）遵守现行的反腐败法规和政策。

腐败指的是人们滥用权力，利用其影响力谋取个人利益。腐败行为是指一个人为了实施或不实施属于其职责范围的行为而要求或接受任何种类的礼物、好处或利益的任何行为。行贿者（主动贿赂）和受贿者（被动贿赂）的行为均属于腐败行为。

然而，显而易见的是，根据各国不同的当地风俗和传统，或者出于礼貌，员工在各自的岗位上有时会接受廉价的象征性礼物或午餐邀请。对此，当地的 MANE 经理应该给予员工明确的指示。

疏通费是指为便利或加快执行程序或某些合法的行政手续（如清关）而支付的非官方款项（相对于合法的和官方的关税和税收）。MANE 集团不接受疏通费，除非出于危及相关员工健康或安全的迫不得已的原因。

任何员工都不应该接受或直接或间接地要求获得可能影响其工作公正性的金钱支付、礼品或其他好处。



10. 利益冲突

在履行职责的过程中，MANE 员工必须以 MANE 的最大利益为出发点，避免任何可能导致潜在利益冲突的情况或参与可能导致此种情况的活动，尤其是可能影响自身的独立判断或决策并与 MANE 集团的工作相冲突的个人和/或家庭利益。

MANE 员工不得参与自利交易。自利交易是指一个人从其在交易中的地位中获利并根据自身的利益行事。

MANE 员工必须将任何对他们造成影响并可能会造成利益冲突的情况直接告知他们的直接主管。在这种情况下，员工被要求记录并提交具体的利益冲突声明（见 FO-RSE-022 或 FO-RSE-025，可在 Global Documentary System（全球文件系统）、Q.S.E.É.、BSL Intranet（BSL 内部网）或 Mane 集团网络平台（Sharepoint Mane CORP）> Corporate Social Responsibility（企业社会责任）> Our Code of Ethics（我们的《道德准则》中）找到）。该声明应提交给员工的直接主管，并通过电子邮件提交给道德委员会：ethics@mane.com

11. 遵守竞争法

集团及其员工承诺尊重当地禁止反竞争行为的法律和法规，包括定价协议和操纵投标，并积极促进公开和公平的竞争。

V. 道德准则举报系统

1. 定义

道德准则举报系统是一个补充系统，并非试图取代原本根据每个国家的适用规则所建立的标准内部沟通渠道，如汇报架构、员工代表机构和人力资源部门。

在特殊情况下，如果 MANE 员工对潜在的道德违规行为感到担忧，并且无法通过上述传统的渠道进行报告，那么他们可以使用道德准则举报系统（该员工的初衷必须是真诚、无私的，并且真正了解他们所举报的行为）。

一般来说，任何人如果获知：已知的或假定的违反《MANE 道德准则》的行为、违反现行法律和法规的行为、或严重威胁或危害公共利益的行为，都有义务通过电子邮件尽快通过道德准则举报系统进行报告：ethics@mane.com

举报人应该只传达与他们所举报的内容有直接联系的个人信息。如有必要，道德准则举报系统可以匿名使用。

以下是一些被认为适合使用道德准则举报系统的例子：

- 违反以下任何规定的行为：
 - 反腐败法
 - 竞争法
 - 银行和会计法
- 可能构成下列情况的行为：
 - 内部或外部欺诈
 - 道德骚扰或性骚扰
 - 危及个人健康或安全风险
 - 潜在的或已确认的环境风险



任何报告给 ethics@mane.com 违反道德规范的行为，将由 MANE 集团总裁直接监管的道德委员会以严格的保密方式进行处理。

2. 举报处理程序和所采取的行动

当道德委员会收到举报时，它将迅速展开调查，以确保其真实性。七天内，举报人¹会收到一封电子邮件，确认举报已被受理。此外，在收到举报后不超过三个月的合理时间内，举报人将获知已采取或计划采取的行动，以确定指控的真实性。在必要时，委员会将针对被指控的对象和造成违规现象背后的原因寻求解决方案。

在调查结束时，如果道德委员会认为该指控是准确的，无论举报是否匿名，该案件都会报告给被指控人的直接主管和集团总裁。MANE 必须根据现行法律法规，通过适当和合理的纪律措施和/或有效处理报告所需的其他行动，立即对被指控人采取行动。根据违规的严重程度，MANE 员工违反《MANE 道德准则》中的原则可能会导致解雇。

如果道德委员会在调查结束时确定该指控不符合保护举报人的相关条件，无论举报是否匿名，道德委员都将通过电子邮件通知举报人所采取的行动或告知举报人该案件已经结束。

MANE 集团应确保任何对已知或涉嫌违反《MANE 道德准则》行为进行善意举报的人，不会因为举报违规行为而在职场受到报复、骚扰或歧视。然而，任何滥用该程序的人（例如，为了伤害某人而恶意进行虚假报告或诽谤性指控）应受到纪律制裁。

相反，善意的举报人将不会受到纪律制裁或被起诉，即使指控被证明是没有根据的或进一步的行动没有被采取。

3. 处理道德准则举报中所收集的个人信息的

道德委员会保证，仅有与道德准则举报相关的数据可以被处理，如：举报人的身份、职位和联系方式，被指控的对象，以及参与收集或处理报告的人员；被指控的行为；收集到的信息；调查的总结报告，以及采取的行动。

委员会将更加警惕地处理下列敏感信息：关于民族血统或种族血统；政治观点；宗教或哲学信仰；工会成员身份；遗传学数据；生物识别数据；健康数据；与性生活或性取向有关的数据；

如果举报人的身份是已知的，这一信息将被道德委员会严格保密。

这些个人信息只提供给道德准则举报系统内负责具体处理的被授权人员。

为确保个人信息继续受到保护，任何向欧盟以外的集团组织转移此类个人信息的行为都将遵守 GDPR 第 44 条及以下条款的具体规定（2016 年 4 月 27 日欧洲议会和欧洲理事会第 2016/679 号欧盟条例）。

个人信息的保管期限取决于道德委员会在收到违反道德规范行为的举报后采取的行动：

- 如果该举报未被划入道德报告系统的范畴，已处理的个人信息将被销毁或匿名化，不会拖延；

¹定义：举报人是指在没有直接经济补偿的情况下，善意对下列情况的相关信息举报或披露的自然人：犯罪或不端行为；对公共利益造成威胁的行为；违反或企图隐瞒违反法国政府依法批准或认可的国际协定的行为；一个国际组织根据这种协议、欧洲联盟法律、法律或条例而采取的单边行为。如果信息不是在 2016 年 12 月 9 日法国 2016-1691 号法律第 8 条第一款所述的专业职责范围内获得的，举报人必须真正了解其所报告的指控。

- 如果举报被划入道德操守报告系统的范畴，但没有采取进一步行动，已处理的个人信息将在调查结束后两个月内被销毁或匿名化；
- 如果举报导致纪律处分，或者如果举报是恶意的，则分别对被告或举报人提起法律诉讼，在此种情况下，个人信息将被存储，直到诉讼程序或上诉时效结束。

如果不采取进一步行动，道德委员会可以将收集到的信息储存在中间档案中，以确保对举报人的保护，或对未来可能发生的犯罪行为而进行监督。这一保管期限必须严格受到不同目的的限制，事先确定并提请有关人员注意。



名誉声明

我， _____， 特此承诺遵守《MANE 道德准则》。

没有任何实际或潜在的利益冲突迫使我违反《MANE 道德准则》。

如果以后涉及到可能导致利益冲突的情况，我承诺将按照《MANE 道德准则》第四节第 10 条所述的程序，立即向我的直接主管报告此事。

签字人姓名：

职位：

MANE 公司：

日期：

签名：