

道德指南

实践中的道德指南

一 它适用于谁？

《道德指南》适用于所有蓝格赛 (Rexel) 员工。

蓝格赛员工指蓝格赛集团及其在世界各地的子公司的所有工作人员、公司高级职员、执行委员会成员和管理层，包括蓝格赛的临时、外部或新员工。

蓝格赛希望这份《道德指南》能够被所有员工所了解、理解和应用。

一 如何使用《道德指南》？

员工应通读本《道德指南》，包括本指南中提到的文件，以充分了解蓝格赛在商业道德方面的文化和要求，并遵守蓝格赛所服从的法律法规。

本《道德指南》：

- 可以通过其他承诺关注新的法律和法规或本地问题来补充完善；
- 并不是要替代适用的法律、法规和其他国内规则，它是员工们的一个指南和框架，员工还必须确保其行为和决定符合《道德指南》；
- 不可能是全面的，员工可能会发现自己面临着一种难以理解的情况。

下列问题可能有助于员工认识和避免棘手的情况：

- 这种情况是否包含在《道德指南》中？
- 我的决定是否对蓝格赛有负面影响？
- 我做这个选择是否出于我自己的自由意志？
- 我的职业和个人环境会如何看待我的行为？

沟通和举报程序

蓝格赛鼓励对话：员工和蓝格赛与之保持关系的第三方可以公开表达他们的关切或发出警告

一 问询还是关切？

员工以及与蓝格赛有联系的第三方可能对某些实践有疑问或关切，可能需要帮助或建议。

在这些情况下，鼓励员工或相关第三方与蓝格赛内部的适当人员接触，公开讨论情况。

员工可以联系他们的直接上司或间接主管，或他们的蓝格赛道德特派员或合规官。

与蓝格赛有联系的第三方和其他利益相关者可以联系蓝格赛道德特派员或者合规官。

一 举报

蓝格赛鼓励其所有员工对严重或不可接受的行为或请求发出警告，特别是在以下领域：

- 腐败，包括任何违反《行为准则》的行为
- 骚扰

- 歧视
- 健康、安全和卫生
- 人权
- 利益冲突
- 反竞争行为
- 环境
- 偷税漏税
- 财务或会计欺诈
- 内幕交易
- 虚构的工作
- 个人数据/IT 安全信息技术
- 任何严重、明显的违法行为
- 任何威胁或严重损害公共利益的行为

举报人还可在可能严重损害人权、基本自由、人身健康和环境的情况下发出警报。对后面所述的举报系统的使用不是强制性的。如果员工不使用它，他们将不会受到任何影响，而且员工可能会使用其他方式来表达他们的关切。与蓝格赛定期签订商业协议的第三方也可以将涉及蓝格赛集团、其员工或子公司的任何严重或不可接受的行为的事项报告给蓝格赛集团。

一 举报程序

应当使用 <http://www.rexel.com/en/ethical-alert/> 上提供的“道德举报人表格”发出任何警报。

每当警报是基于上述严重的或不可接受的不当行为时，都应当使用该表格。

当标准沟通渠道（包括联系直接或间接主管、相关蓝格赛道德特派员或者蓝格赛合规官）不适当时，也应当使用本表格。

在警报框架内传输的信息必须足够精确并介绍具体情况，以便进行必要的检查。

只要有可能，我们鼓励您用书面证据支持指控。

利用“道德举报人表格”进行的举报将由蓝格赛道德委员会负责处理。

鼓励警报的作者表明自己的身份，从而蓝格赛道德委员会可以在必要的时候联系他/她。

任何发出警报的人都会被迅速告知警报已被适当接收。举报人还会被告知合理预见的警报可接受查询的时间（请注意，这个时间不能超过收到该警报后的一（1）个月）。

蓝格赛保证将在报告蓝格赛之后尽快进行详细检查其员工、子公司或者与蓝格赛有联系的第三方的任何不当行为。

蓝格赛保证，举报程序保证对举报人的身份、警报所涉事实和文件以及被举报人进行严格保密，包括仅为了验证或处理警报才在必要时与第三方沟通。因此，除特定要求外，只有受到强化保密义务约束的道德委员会成员才能为了核实或处理警报这个唯一目的而了解这些信息。

除披露给司法当局外，未经举报人同意，不得透露可能导致识别举报人身份的元素。

除披露给司法当局外，在确定警报中所作的指控之前，不得透露可能导致识别警报中可疑人员身份的元素。

提交的任何信息只能分享给那些为了确保处理警报而有正当需要了解信息的人。

蓝格赛保证，在任何适用的情况下都会对被点名的人做无罪推定。

就警报而言，任何可疑人员都将收到针对他们的指控通知，然而，如果证明有必要（例如为了核实事实或保护证据），则可能不会立即通知他们。

任何调查都将公正地进行，并充分遵守适用的当地法律法规。

举报人将被告知调查结果，条件是这样做不会妨碍调查的效率，也不会使蓝格赛产生违反任何可能适用的保密义务的风险。

在调查过程中，所有员工都必须尽全力提供帮助，并在第一次请求时提供所有必要的信息和文件。

如果适当，举报人和警报针对的所有人员都将被充分告知审查行动和调查结束。当警报不需要任何后续行动时，在检查操作和调查结束后最多两个月时间内，蓝格赛将会销毁警报文件中可能识别举报人身份以及可疑人员身份的所有元素。如果调查以法律程序作为结束，那么文件的元素将在必要的时间内保留。

一 进行举报的员工的具体保护和责任

无私并且完全善意地举报可疑行为的蓝格赛员工将不会因此而遭受纪律处分或报复措施

（例如，被排除在招聘程序或者参加课程或专业培训之外、被解雇或直接或间接地遭受歧视性措施，特别是关于报酬、激励计划或股份分配、培训、重新分类、分配资格分类、职业发展、转岗或合同续签的措施）。

任何员工如果在发出警报之后，感到自己正受到上述报复措施的影响，应立即报告。

“完全善意”旨在发出警报时，举报人认为所提供的信息是完整、诚实和准确的，即使后来的事件表明警报毫无根据。如果员工意识到警报是不合理的，他/她必须立即用“道德举报人表格”通知蓝格赛。

“无私”指的是举报人是为共同利益而行事，并且他/她打算用这次举报来换取任何形式的利益或奖励。

恶意中伤或警报可能会导致纪律处罚和法律诉讼。

一 个人数据

本举报程序是一种个人数据处理程序，其中 Rexel Développement S.A.S. 是数据控制者。这种数据处理已获得法国数据保护管理局（“Commission nationale de l'informatique et des libertés”, CNIL）的授权。

作为自己个人数据被处理的数据主体，员工可享有“道德举报人表格”所载的权利。

蓝格赛：一家有社会责任感的公司

蓝格赛致力于遵守那些能使它成为一家负责任、有社会责任感的公司的原则，这一点适用于它的治理规则，而这些规则适用于集团组织的所有级别。下面列出的这些原则构成了蓝格赛内部负责任和有社会责任感实践的框架，以及蓝格赛与股东、客户、供应商、服务提供商或地方当局和社区等外部利益相关者的关系。蓝格赛积极参与可持续发展。自 2011 年起，本集团一直支持联合国全球契约倡议，并致力于尊重和促进其 10 项原则。

一 遵守和尊重法律

蓝格赛承诺尊重有关保护人权、劳动法、环境保护、反腐败和洗钱、尊重透明度、税收、财务和非财务报告、竞争法、个人数据保护以及任何其他适用的社会、经济、技术和环境立法的国家和国际法律法规。在履行其职责时，任何蓝格赛员工都不应该以蓝格赛的利益作为其能够违反法律或当地法规的理由。如果雇员对法律的适用有疑问，他/她的经理或蓝格赛道德特派员或合规官。

— 责任和内部控制

蓝格赛要求子公司以一种高效和可控的方式使用它们的资源来可持续地管理自身运营。

蓝格赛致力于识别和管理与业务活动相关的风险。蓝格赛维持一个内部控制制度，它能提供合理的保证，保证按照高级管理层的适当规定和指示进行业务，并且它有助于打击欺诈行为。

该制度还有助于子公司之间的美好实践交流，并推动集团与股东之间基于相互信任的关系。

— 采购

所有蓝格赛采购都是基于我们的供应商非常清楚的特定而正当的商业理由。这些采购以透明、竞争性投标的方式进行交易，并且明确列明各方的正式义务。

1. 鼓励员工阅读[蓝格赛反腐败行为准则](#)

— 礼物和邀请

蓝格赛员工不得给予或接受被认为是非法的礼物或邀请，这些礼物或邀请可能是或可能看起来是不当的或过分的，或可能直接或间接伤害蓝格赛或另一方。任何可接受的礼物和邀请都应具有较低的和象征性的价值，且不应具有可能影响接受方判断的性质。在任何情况下，无论价值如何，员工都应该事先与他们的直接经理讨论交换或给予礼物、奖金和邀请。最后，礼物不能是现金或现金等价物。

1. 鼓励员工阅读[蓝格赛反腐败行为准则](#)

— 腐败等非法付款

蓝格赛拒绝一切形式的腐败，并承诺不参与任何非法实践或行为，以获得非法或不适当的优势或豁免。严禁为了影响任何类型的决定而非法律支付或提供其他贵重物品、礼物、借款、折扣或过度支出、使用属于蓝格赛的资金或财产。

1. 鼓励员工阅读[蓝格赛反腐败行为准则](#)

— 客户

客户信任是优先事项。蓝格赛倾听客户的需求，以提高他们的满意度。作为良好管理的一项规则，蓝格赛将其产品和服务的销售条款和条件告知客户，并明确约定其义务。蓝格赛考虑到他们的投诉，协助公正和迅速地解决争端，而没有不必要的费用或手续。蓝格赛希望在信任的基础上与客户建立关系，尤其是在尊重蓝格赛认可的道德原则方面。在必要时，蓝格赛将核实这些原则是否获得正确理解和尊重。

1. 鼓励员工阅读[蓝格赛反腐败行为准则](#)

— 利益冲突

员工在履行自己的职业职责时，需要避免所有利益冲突，无论是真实的还是表面上的，并且要做出首先符合蓝格赛利益的决定。仅仅利益冲突的表象就已经是有害的。利益冲突是指某人的个人或私人利益可能影响其客观履行其职业职责和责任的任何情况。这可能是员工、家庭成员或熟人的个人或私人利益，无论是自然人还是法人。员工应避免任何他们的家人或熟人个人会从蓝格赛与客户或供应商的关系中获利或看起来获利的情形。员工应向其经理或其蓝格赛道德特派员或合规官报告任何可能是利益冲突或利益冲突风险的情况。

— 环境

蓝格赛不断努力减少其商业活动对环境的影响，包括主要由供应链产生的资源（能源、纸张、包装和水）消耗、废物生产和温室气体排放。蓝格赛还倡导开发和提供能够提高客户的建筑和工业设施能源效率的解决方案。

1. 鼓励员工阅读适用于蓝格赛集团所有场所的[蓝格赛环境宪章](#)

一 供应商

蓝格赛寻求与那些能够帮助蓝格赛为其客户提供最合适的产品和最好的服务的供应商建立合作关系。蓝格赛在与供应商的关系中公正行事，并注意考虑到所有各方的利益。蓝格赛希望其贸易伙伴和供应商参考蓝格赛认可的道德原则，并且尊重人权、基本自由、环境以及个人的健康和​​安全。在选择供应商和贸易伙伴时，以及在与供应商和首选合作伙伴的整个业务关系中，蓝格赛将核实道德原则是否已得到正确理解和尊重。

1. 鼓励员工阅读蓝格赛反腐败行为准则

一 透明度

蓝格赛保证，会以一种定期和及时的方式沟通关于其活动、架构、财务状况和经营业绩的准确、可靠、相关的信息。蓝格赛在沟通非财务信息过程中也采用雄心勃勃的标准，尤其是关于其公司治理和风险管理以及社会和环境政策的信息。

一 财务报表的准确性

蓝格赛非常重视其账目的准确性以及发布的财务信息的质量和可靠性。禁止任何影响财务报表准确性的行为。集团员工不得为了将相关付款全部或部分用于支持文件中注明的用途之外的其他目的，而用任何方式代表集团或实体进行付款、批准或给予付款。

一 集团财产

集团财产只能用于正当的专业用途。集团财产包括公司名称、关于公司的信息、其处所、存货、设备、装置和配件 IT设备、软件和公司车辆。所有员工都要承诺确保正确使用、维护和保养委托给他们的专业设备，确保其长期使用。

一 保密

委托给员工的蓝格赛相关信息仍然是集团的财产。每个员工都要采取必要的预防措施，以确保他/她为职业目的而持有的信息始终得到保密。员工要确保充分遵守关于文件分发、复制、归档或销毁的规则。不得为了个人利益而以任何方式发布或使用任何保密或机密信息。

一 竞争

通过保护作为增长和创新催化剂的健康、真正的竞争，蓝格赛遵循尊重竞争法的商业实践。在此背景下，蓝格赛承诺独立于其竞争对手制定业务决策，不订立任何限制竞争的协议，不滥用市场主导地位，并向竞争主管部门提交拟进行的转让和收购。

1. 鼓励员工阅读解释竞争法律原则的《蓝格赛指南》。

一 数据保护

蓝格赛承诺尊重其员工和合作伙伴的个人数据和私人生活。因此，蓝格赛会收集和存储其商业活动所需的个人数据，并保证此类数据将被公平地用于具体、明确和正当的目的，而且数据在处理目的所需的时间内将保持安全。由于蓝格赛在世界范围内开展业务，因此它也致力于尊重每个子公司的个人数据适用的法律。

蓝格赛：负责任的雇主和员工

作为一名雇主，蓝格赛重视并规定了应该允许每个员工预测难度的行为，并找到应对苛刻情形的正确答案。

一 尊严、多样性和对个人的尊重

蓝格赛尊重每位员工的尊严，不容忍任何形式的骚扰和歧视。蓝格赛保证根据每项工作的内在要求以及每个人的技能和才能，在招聘、培训、薪酬、晋升和职业发展方面提供平等机会。

一 薪酬

蓝格赛的薪酬政策建立在公平基础上，并考虑以下因素：职位的要求和等级、现有的内部薪酬水平、公司外部当地就业市场的条件、个人绩效和公司业绩。

一 职业发展

作为公司运营的一部分，蓝格赛为员工提供激励职业发展的机会。蓝格赛鼓励并促进公司内部流动，投资于员工的持续培训和发展，同时推动实现令人满意的工作与生活平衡。

一 健康与安全

每名蓝格赛员工都应遵守有关健康和安全的规定与实践。在任何可能的情况下，员工在发现风险时都要采取必要措施，并立即向他们的主管告知任何潜在危险或改善健康和安全措施的方法。员工不得在可能影响其健康、心境、判断或可能对公司产生负面影响的物质影响下履行职责。

一 员工忠诚度和礼貌

所有员工在与同事的关系和交往中都应表现出忠诚和礼貌。每名员工，无论职位和地位如何，在与他人的关系中都要坦诚、真诚，不能故意误导同事。

所有员工在书面和口头交流中要使用适当、透明和专业的语言。

一 政党和组织的成员身份

蓝格赛尊重员工隶属于政党和其他组织的权利。但是，此类活动不得侵犯蓝格赛的形象或活动，也决不能对蓝格赛采取的公众立场产生任何影响。此外，蓝格赛的任何员工或代表都无权直接或间接地参与某个政党的任何形式的支持活动，或者把他/她作为蓝格赛雇员的身份用于政治目的。

一 公共沟通

媒体所需的所有沟通必须是连贯的，并尊重集团的形象（根据集团的价值观、战略、视觉和图形身份）。所有未被授权代表集团的员工，在公开表达他们对集团的看法之前，必须声明他们只是以自己的名义发言。

一 言论自由和社交对话

蓝格赛促进员工之间的言论自由，尊重个人加入工会的权利，并与所有员工就共同关心的问题展开建设性对话。员工代表已经获得履行职责所需的信息和必要手段。

一 骚扰

为确保公司正常运行，蓝格赛集团的每名员工都应该享有一个积极的工作环境，免受任何骚扰，尤其是道德或性方面的骚扰。蓝格赛采取必要的措施来防止和惩罚任何违反本政策的行为。

一 歧视

严禁基于民族、肤色、性别、宗教、政治观点、家庭背景、社会出身等因素对员工进行任何形式的歧视。招聘决定、职业发展和晋升条件完全基于职位所固有的要求和员工的技能。

一 IT 设备

蓝格赛为其员工提供 IT 和通信设备，用于职业目的。根据法律和内部惯例，允许将此类设备合理用于私人目的。蓝格赛的计算机和互联网接入永远不能被用于咨询、发送或下载那些被判定为不合适的或不雅的并且违反本《道德指南》的内容。此外，每个人都必须在社交媒体上展示公司忠诚，并且在任何情况下，蓝格赛都不应该对任何在个人背景下发表的言论负责。