



RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT

We are ALL responsible



商業誠信指南





口袋裡的道德反應！

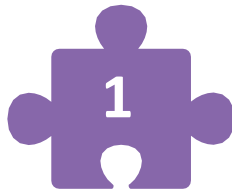


在 Apple Store 或 Play 商店中提供 16 種語言版本。



目錄

	始終做正確的事	2
	這些標準適用於所有人	
	前言 - 蘇菲·白龍	5
	我們的價值觀	7
	我們的道德標準	7
	公正與坦誠是我們的核心理念	8
	我們不容忍賄賂或腐敗	12
	公平與公開地競爭	15
	每次都作出合乎道德的決策	17
	使用和保護索迪斯的資產	19
	你可以信賴的財務數據	21
	我們以公平和尊重的態度對待員工	23
	我們尊重和保護私隱	24
	索迪斯直言道德標準	26



始終做正確的事

我們共同實踐

索迪斯的使命是提高員工及所有服務對象的生活質素，致力於為業務所在社區、地區和國家的經濟、社會和環境發展作出貢獻，把最高的道德誠信標準實踐在索迪斯各方面的業務對於索迪斯履行使命至關重要。商業誠信是我們成功的關鍵，有助於我們完成使命。這也是它成為索迪斯負責任商業行為承諾的一項根本支柱的原因所在。如果當地法律規定的標準高於我們《商業誠信指南》中規定的標準，則應始終遵守當地法律和習俗。相反，如果我們的《商業誠信指南》提供了更高的標準，除非這會導致非法行為，否則應以這更高的標準為準。

2]

本文設定了我們期望員工能達到的標準；這無論你是管理層、主管還是前線員工。

重要的是，你需要了解你在幫助我們維持負責任企業聲譽上所發揮的重要作用……為什麼？因為“我們都有責任”。我們在不同的國家和文化中發展業務，業務十分龐大且複雜。然而，本文所述的標準原則貫通我們整個業務。

我們均有責任了解並嚴格遵守這些原則，保證我們有良好的判斷力，不僅確保在法律上合規，還要確保我們始終做正確的事；我們均有責任成為有道德、公正且優秀的企業公民。正因如此，才造就了今天的索迪斯。

無論在哪裡發展業務，我們都將遵守所有適用的法律。

除遵守本文所述的原則外，我們均有責任遵守索迪斯的政策和程序，遵循業務所在國的法律和法規。

如果你有任何不確定，請與你的法律部聯繫。重要的是，如果你懷疑有任何違規或未能遵守道德規範、法律或公司政策和程序的行為，請直言不諱。



員工有責任了解並遵守公司的商業誠信聲明，如遇任何疑似違法或違反索迪斯政策的情況應立即上報。

未遵守本聲明或索迪斯其他政策，可能會導致紀律處分，包括根據當地法律和適用的勞資協議解除僱傭關係。

對於所發現的違法或違反索迪斯政策的情況，員工應立即上報，並就出現的情況提出問題或疑慮。索迪斯將為員工和其他持份者提供有效渠道，方便其提出有關商業誠信的顧慮。所有報告應秉承善意。我們將嚴肅地對待此類報告，並在最大限度內予以保密。同時，上報的員工不會遭受報復、威脅或騷擾，其身份將基於法律規定予以最大程度的保密。

本聲明所提出的問題通常較為複雜，沒有簡單的答案或解決方案。像索迪斯這樣一個不斷發展且業務廣泛的企業會出現種種不可預知的情況。為達到商業誠信標準，我們將為員工提供相關資源和支援，詳細解釋本聲明所述標準，提供實用工具幫助員工在開展業務中貫徹落實我們的原則。此外，企業的其他部門可能會發佈進一步的指導文件，說明如何將本聲明應用於具體情況。

3





這些標準適用於所有人

這些標準適用於索迪斯所有員工和代表索迪斯行事的任何人員^{LF}

索迪斯員工、顧問以及代表索迪斯工作的其他受聘人員均應遵守這些標準；對於需要委聘顧問或代表索迪斯工作的人員，招聘人員必須採取措施確保被委聘的顧問或人員同意遵守這些標準。所有顧問或其他人員應接受法律盡職調查，確保其過往沒有不道德的行為或名聲。索迪斯員工不得間接通過他人從事其不應直接做的事情。

⁴





前言

Sophie BELLON 蘇菲·白龍：

“ 以你希望別人對待你的方式來對待別人。 ”

索迪斯的使命是提高生活質素，為業務所在的社區、地區和國家的經濟、社會和環境發展作出貢獻。索迪斯員工堅守服務精神、團隊精神和進取精神這三大傳統價值觀，在日常工作中持守道德準則。索迪斯是，且繼續成為，一家可以讓員工、顧客、客戶和其他持份者信賴的公司。那些為索迪斯工作以及和索迪斯共事的人應始終受到尊重，並對他們與索迪斯的關係和業務方面的誠信具有信心。每位員工都應遵守公司的商業誠信標準，了解違反標準會遭致紀律處分，甚至構成違法。我希望本文可以幫助你從事自己的工作，並在做正確的事情時感受到支持。



It all starts with the everyday

6



我們的價值觀

這是我們首要遵循的，並無例外：
索迪斯將持守其信念和道德準則。



服務精神

- 客戶和消費者是我們主要服務對象。
- 我們每天都表現著我們的服務精神，快速回應客戶需求，並為客戶滿意而深感驕傲。
- 索迪斯是一家跨國公司，但我們仍聚焦於本地發展；我們的當地經理是真正的企業家，貼近客戶並有權作出決策。

團隊精神

- 我們的各個營運部門、商務發展部、行政部門及管理層都應當具備團隊精神。
- 合理配置個人技能、專長與團隊的知識、經驗，推動索迪斯團隊的成功。
- 團隊精神的有效發揮依賴於以下幾個方面：聆聽、透明化、對他人的尊重、多樣化、實行主要決策時的團結互助、遵守規則、相互支持、在困難時刻更應如此。

進取精神

- 我們堅定的意志，深信可以從現狀中提升水平，繼續改善。
- 接受對我們業績的評估，接受公司內部同事之間業績的比較，接受與競爭對手的比較。
- 自我評估，因為總結成功經驗和分析失敗教訓是不斷進步的基礎。
- 力求在雄心和謙遜之間達到平衡。
- 保持樂觀態度，堅信任何問題都有解決方法，是提供創新或進步的機會。

7

我們的道德標準



忠誠

這是索迪斯與其客戶、員工和股東共同分享的忠誠，確保三者之間開誠佈公的關係。忠誠是我們組織架構中的一個基本因素。

尊重他人

人是我們企業的核心。無論種族、出身、年齡、性別、信仰、宗教或生活選擇，所有索迪斯員工都擁有同等的機會。提高生活質素意味着給予每個人尊重、尊嚴和關心。

透明度

這是索迪斯所信守的主要原則之一，同時也是我們面對客戶、消費者、員工和股東等相關各方時持有的態度。

商業誠信

在我們業務所在的全球任何一個地方，我們拒絕所有不守誠信、不誠實和不公平的行為。就此，我們也深化客戶、供應商和員工的意識，期望他們對我們抵抗腐敗和不公平競爭的行為採取贊同態度。



公正與坦誠是我們的核心理念

我們將公平且誠實地對待所有持份者

索迪斯將誠實且公正地對待所有持份者（包括員工、客戶、顧客、合作夥伴和供應商）。這意味著我們將履行合同承諾，堅守商業約定的字面意義和精神內涵，這也意味著我們將公平對待員工，全面遵守禁止歧視以及保護員工和消費者的所有適用的法律。



供應商

你可以期望的:

- 索迪斯致力於以最高標準的商業誠信行事。
- 無論在世界上哪個地方開展業務，索迪斯都不會容忍任何不符合誠實、正直和公平原則的行為。
- 索迪斯致力於確保採購過程的公平性，只與供應鏈上符合道德規範的供應商合作。
- 索迪斯不會參與任何不公平的競爭，也不會以任何形式參與賄賂。
- 索迪斯將為其員工提供如何與供應商、賣方和其他第三方互動的指導和培訓。
- 索迪斯將提供《供應商行為準則》予供應商，以確保大家保持同樣的期望。

你需要做的:

- 遵守所有適用的法律法規。
- 根據合法的業務考慮作出決策。
- 遵循標準化流程，確保以公正的方式甄選供應商、賣方和顧問。

- 確保所有供應商遵守《供應商行為準則》所述的道德標準。
- 真實、及時地報告財務狀況和營運業績。
- 以真誠、公平的態度與客戶、顧客、供應商和財務合作夥伴交流和工作。
- 避免實際和潛在的利益衝突。
- 避免不合適地送贈和/或接收禮品。
- 保護索迪斯的資產。
- 保護機密和專有信息。
- 保護索迪斯的聲譽。
- 將私人的政治活動與索迪斯業務分開。
- 上報違反適用法律法規和道德標準的情況。

需要考慮的事情:

- 你是否與供應商存在利益衝突？例如，如果與供應商代表是親友，那麼在談判過程中可能存在利益衝突。

- **你或你的家人是否收取了供應商的禮品？**如果供應商款待和送贈禮品給你，這就被視為利益衝突，因為在此種情況下你更可能會讓步。在一些國家，出於賄賂目的的送禮和款待是非法的，即使是在私人間的商業交易中。
- **供應商是否款待你或你的家人，例如，晚宴或體育賽事？**如果供應商沒有直接向你送禮和款待，但給你的家人送禮和款待，那麼也算是利益衝突，可能是違法行為。
- **除了商業考慮之外，還有什麼可能會影響你的決策？**最終，你必須根據索迪斯的最大利益而不是你的個人利益作出有關供應商的決策。
- **招標過程你是否走了捷徑，或是你的協議未有通過法律審核？**通過正式流程與供應商合作是為了確保公平性，通過合同的方式紀錄交易。如果你繞過流程與供應商簽訂合同，則會讓自己和索迪斯處於風險之中。



客戶

舉例:

我在尋找一家新的辦公室用品供應商。聯絡的第一家服務優良，但價格較高。第二家服務不是很好，但較便宜(主要是因為他們想獲得索迪斯的合作關係，所以調低了價格。)為了讓第一家減價，我可以跟第一家透露第二家的報價嗎?

和第一家溝通說明時可以寬泛一些。披露哪些信息取決於許多因素，例如合同限制條件(例如投標語言和可能的保密協議)或限制分享資料的本地規定。最好跟對方說其他供應商的報價更為吸引，但不告知其名稱和報價資料。對於告知第一家供應商關於競爭對手的機密資料應保持小心謹慎。這種做法可能被認為不符合道德規範，在許多國家是屬於違法。

如果供應商給你送禮和款待，則屬於利益衝突，因為在此種情況下你更可能會讓步。在一些國家，出於賄賂目的的送禮和款待是非法的，即使是在私人間的商業交易中。

有人私下告訴我，我們的一個海外供應商被指控使用強制勞工而正在接受調查。供應商並沒有告訴我這一點，在之前的實地考察中也沒有發現此類問題。我應該忽略這些謠言嗎?

絕對不能。索迪斯承諾只和符合道德規範的供應商發展業務。所以應及時進行調查，且在調查中尋找協助。將此情況告知經理，以便法律部或其他相關資源可以在合適的層面上幫助解決問題。如果你覺得自己的顧慮沒得到重視，可考慮上報到索迪斯《暢所欲言》平台。如果調查結果顯示有改善餘地，可通知供應商，制訂改正方案。當然，如果是嚴重違反我們的標準，且確定無法立即解決，或供應商根本沒改善，則必須終止合作關係。

你可以期望:

- 索迪斯將履行合同承諾，堅守商業約定。
- 索迪斯將公平對待員工，全面遵守禁止歧視員工和消費者的所有適用的法律。
- 在和所有持份者的商業行為中，索迪斯有責任保持最高的誠信標準。

你需要做的:

- 始終履行合同承諾，並堅守商業約定。
- 始終基於合法的業務需求作出商業決策。
- 絕不容忍商業合作夥伴做出在索迪斯或其員工眼中不可接受的行為。
- 不得以任何不正當的方式歧視任何人。
- 始終基於業務考慮以及適用的勞動法作出人力資源決策。
- 始終遵守相關的健康規定和索迪斯安全政策。

舉例:

你在管理一個索迪斯與當地公司合作的項目，為石油工人提供餐飲服務。客戶方大多數員工是該國的多數族裔群體。餐廳內曾發生過一些打架事件，石油工人和少數族裔打鬥，導致餐飲服務臨時中斷。有一天，你被告知，為避免服務再次中斷，該合資企業將不允許少數族裔在餐廳進餐。雖然我們對合資企業沒有控制權，但是不是應該做些什麼呢?

是的。基於種族等因素而歧視顧客或其他任何人違反了索迪斯原則。應該把情況告知經理，以便相關人員與在合資企業內的適當職級人員進行討論。

作為區域經理，你需要為新的《激勵解決方案項目》尋找合作商戶。你的朋友正好經營一家超市，屬於你考慮範圍內的業務。你可以考慮朋友的業務，將其納入潛在的合作商戶嗎?如果你選擇了朋友的業務，該怎麼辦?

可以，你可以將你朋友的業務視為潛在的合作商戶，但應避免任何潛在的利益衝突或不當行為。如其他商業決策一樣，你應該根據合理的業務需求(例如產品和服務質素)而為索迪斯作出決策，而非基於私情的考慮。另外，與同事共同對你朋友的公司進行徹底而批判性的調查，再提建議。

如果，你最終決定推薦你朋友的公司作為合作商戶，你必須向主管解釋你與公司老闆是朋友關係，但你認為他的公司最適於索迪斯，並解釋原因。在作商業決策之前，披露私人關係很重要。這樣，你的推薦理由受質疑也不會有問題，為避免偏袒可酌情實施額外防護。

員工



索迪斯有十項員工基本原則，對員工的生活質素有著重要影響。這些基本原則是：

1. 安全健康的工作場所
2. 尊重彼此的工作關係：不受騷擾、欺凌、威脅或暴力對待
3. 安全地工作和勝任工作所需的培訓、工具和設備
4. 明確的管理：使命和目標
5. 尊重工作的基本權利
6. 全薪：每次依時支付工資
7. 合理的工作時間：在法律規定的最長時間內，且有合適的假期和休息時間
8. 數據保密和個人資料安全
9. 合適且得體的生活住宿條件（如提供）
10. 發言權：免遭報復的有效申訴渠道

你可以期望：

- 索迪斯推崇“零事故”文化。這意味著，無論在哪裡開展業務，索迪斯在每項活動中都遵守所有相關的健康安全規定、規範和政策。
- 索迪斯致力於確保在工作場所的每個人都得到尊重。
- 對於工作場所發生的欺凌、騷擾或暴力行為，索迪斯是“零容忍”的。任何此類行為或威脅都將得到嚴肅對待，被立即調查並妥善處理。如有必要，索迪斯將請求警方協助，進行刑事追責。
- 如果你是暴力行為的受害者，遭受身體或精神創傷，索迪斯將為你提供康復支援。
- 索迪斯會確保有書面的職位描述，告知所有員工其職責所在。所有經理都有明確目標。
- 國際人權準則貫穿於索迪斯的尊重人權承諾中。這些原則載於《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際人權法案》、《國際勞工組織關於工作場所基本原則和權利的宣言》以及《聯合國全球契約》。

- 索迪斯尊重員工加入自己選擇的工會的權利，並且不會遭受任何形式的報復，不會破壞其行使自由結社和集體談判的權利。
- 索迪斯員工不會在懲罰威脅下工作或執行其他服務。
- 索迪斯僱員不得小於15歲，除非是公認的職業培訓項目的學徒或實習生。有些國家規定工作年齡不得小於15歲，索迪斯將遵守當地法律。
- 索迪斯僅基於資質、能力和專業經驗的標準來聘請員工。這些標準同樣適用於薪酬、工作條件、晉升、流動性和培訓。
- 索迪斯在就業方面反對任何形式的歧視，並推動多元化和包容性，遵守當地法律。
- 索迪斯確保所有員工每次都能依時獲得報酬（薪金和所有補償）。
- 索迪斯將確保工作時間的安排符合適用法律，不會要求員工超時工作，並提供適當的用餐時間、休息時間和假期。
- 索迪斯僅收集必要的個人資料。而且對所收集得來的資料將進行妥善地保管。
- 如果索迪斯為員工提供居所的話，居所條件將合適而得體的。
- 索迪斯的《暢所欲言》平台給員工提供一個安全保密的環境，方便提出對索迪斯商業道德準則方面的疑慮。
- 調查時我們將保障以公平，遵循保密原則和無錯推定原則進行。同時，任何調查將遵守適用的當地法規。

你需要做的：

- 始終不受任何可能影響判斷或表現的事情影響。
- 積極推廣我們的安全文化，並遵守我們的健康和安​​全標準和流程。
- 如發現事故、受傷和不安全的設備、操作或狀況，應即時向主管或其他相關人員報告。
- 對待他人時，就像你希望他人以禮相待，給你尊重一樣。
- 絕不以身體、精神或言語上的暴力威脅任何人。
- 絕不恐嚇、無禮、惡意對待或不尊重他人。
- 必要時佩戴合適的個人防護裝備，如果裝備損壞，請要求更換。
- 如果認為自己的能力不足，可申請相關培訓。
- 認識並尊重不同文化和信仰的差異。
- 及時向上司、人事部或其他相關人員報告任何違反工作基本權利的行為。
- 必須遵守資料私隱聲明。
- 及時向上司、人事部或其他相關人員報告任何違反本承諾的行為。
- 如果無法通過正常渠道處理你的問題，請通過索迪斯的《暢所欲言》平台報告任何違規行為。

舉例：

我是銷售代表，經常需要天黑後在大城市和農村駕駛。有時候，我覺得不安全。我已向上司提出了安全顧慮，但他沒有作出回應。我是否應該向公司的其他人再提出這件事？

是的，你應該諮詢人事部經理，討論可能的解決方案，從而避免這種情況。

我的經理給我很大壓力。我明白，他在努力鞭策我們把工作做到完美，但他有時會羞辱人，他這樣做影響了整個團隊的士氣。就此我能做些什麼嗎？

索迪斯經理需要向團隊成員提出質疑，鞭策他們達到客戶要求的工作水準。這就意味着他會批判或評價隊員的表現。但經理同時也需要尊重隊員，以禮相待。如果你覺得經理對待你的方式不夠專業，應該嘗試和經理溝通。也可聯繫人事部經理。

我該怎麼辦？區域經理指示我把安全裝置除下。

未經安全代表的事先批准，任何人不得繞過、中斷或禁用任何安全設備或監控設備。如果區域經理堅持這樣做，你必須拒絕並通知現場管理人員和人事部經理。安全是無法妥協的承諾。

一所大學為迎接新生，在新學期開學策劃了一次大型活動。因忙於應對，部門經理不在廚房，而在監督另一個場地，而你發現員工一直持續地工作，沒有按常規去休息。雖然這是臨時性的活動，目標是讓活動圓滿成功，但是否應該向部門經理報告這些違規行為呢？

是的。部門經理知道活動的成功意味著需要保障各種條件的安全。你應該始終確保你和同事遵守健康和安全的操作規定。如有違規現象，應該告知部門經理。

是的。部門經理知道活動的成功意味著需要保障各種條件的安全和健康。我們始終遵守健康和安​​全規定，以保護索迪斯的聲譽，即使被認為短期目標沒必要這樣做。你應該始終確保你和同事遵守健康和安全的操作規定。你應該告知部門經理。



我們不容忍賄賂或腐敗

我們基於自身價值來贏得業務，而不是通過賄賂和腐敗

索迪斯憑著自身服務的優勢和質素贏得業務。索迪斯及其任何代表都不會為了獲得商業利益而向政府官員或私人送贈禮品或其他有價物品。無論是與政府官員、私人客戶還是潛在客戶來往，我們都不會為了影響與索迪斯有關的決策、獲得合同或謀取任何不正當商業利益而送贈禮品、提供娛樂款待或提供不正當的政治獻金。同樣，索迪斯員工不得接受供應商或潛在供應商的禮品或娛樂款待，而為其換取業務、更優惠的定價或任何其他不正當商業利益。

無論在什麼情況下，索迪斯員工必須遵守公司的誠信標準。索迪斯員工應避免出現不當行為，不得接受、贈予任何禮品或款待，而因此導致在行動上有所妥協、對他人施加影響，或對索迪斯產生負面影響。

我們的商業誠信標準容許於規定範圍內的禮品和商業款待。如果禮品、款待或其他有價物品金額適度，符合適用法律和當地的商務慣例，且並非用於獲取不當利益，則索迪斯員工一般可將其送贈或提供給私人。

允許送贈給非政府客戶的禮品或款待可能對公職人員而言是非法的或不道德的。例如，某些政府列明禁止其員工和官員接受來自公眾的任何有價物品，包括為官員安排的交通或酒店住宿甚至一次餐飲服務。有些國家的企業可能由政府控制，難以區分是企業高層還是政府官員。因此，員工在與公職人員打交道時須額外謹慎。



你可以期望：

- 索迪斯不會直接或間接地參與任何地方任何形式的腐敗活動。
- 在任何情況下，索迪斯都不會批准以贏得業務為目的的不合規格付款或以實物形式付款，不鼓勵他人採取不正當行動或施加影響，使對方作出有利於自己的決策。
- 索迪斯不會支付疏通費，也不容許為我們工作或代表我們的人員支付疏通費。
- 如果你給予或收取賄賂，或參與或縱容任何形式的腐敗，索迪斯將給予紀律處分，並酌情採取法律行動。
- 索迪斯會對其委聘的所有顧問和代理進行背景調查。
- 索迪斯堅持認為，其商業夥伴（包括合資企業、代理商、承包商和供應商）須遵守有關腐敗、賄賂和疏通費的政策。

你需要做的：

- 始終不受任何可能影響判斷或表現的事情影響。
- 切勿為了獲得業務方便或影響接受人而接受或贈送禮品和有價物品。如果禮品、款待或其他有價物品金額適度，符合適用法律和當地的商務慣例，且並非用於獲取不當利益，一般情況下可以贈送。
- 在與承包商打交道時，請留意對方是否有任何腐敗跡象。請留意以下：
- 承包商在當地的聲譽（確定潛在客戶、客戶或任何商業夥伴是否為公職人員）
- 合同，應明確列明雙方職責
- 與代理或顧問商定的佣金支付條款：須留意無事實根據的大筆預繳金額
- 發票，應詳細說明所提供的服
- 收費標準，應與類似服務的現行收費標準保持一致。

- 保存紀錄和所有合法付款的收據。
- 如果索迪斯知道，或有理由相信代理方在代表索迪斯工作時可能支付不當費用的話，則不要委聘該顧問、代理或其他第三方為索迪斯工作或與其合作。
- 索迪斯在每個開展業務的國家，都會遵守反腐敗/反賄賂法和公約，例如《薩班二號法案》、1997年經合組織公約和《美國反海外腐敗法》（FCPA）、《英國反賄賂法》，同時亦要求承包商同樣遵守。

需要考慮的事情：

- 請求審批時，請附上背景資料：說明過去一年向同一個人或私人企業提供或收取的任何禮品或款待的金額。

即使價值是低於制定的限額，也要考慮擬贈的禮品或款待是否在所有情況下都適當。如果心存疑惑，請勿贈送或收取禮品。和違規一樣，不適當的行為都會受到同等的調查和重視。



- 絕不給予或收取現金或現金等價物。
- 投標期間，不要向相關客戶送禮或款待，也不要接受供應商的禮品或款待。
- 如果有代理方將代表索迪斯與第三方來往，在委聘該代理之前，索迪斯應對代理的資歷背景做進一步調查，從而避免任何已知的顧慮。簽訂有反腐敗條款的書面合同，索迪斯負責人應該與代理方開誠佈公地討論我們政策的含義和遵守政策的必要性。請就這問題諮詢你的主管。

舉例：

你是設施管理部的區域經理，服務於一個資金不足的小型城市學校區域，該學校區域正在重新招標。學校總監要求你為該市市長舉辦生日派對。你會否同意策劃該次派對，並為此付費嗎？

不會，為市長（當地政府官員）舉辦生日派對違反了索迪斯政策，被視為賄賂，因為相當於通過為派對付費的方式來換取合同續約。此外，某些司法管轄區會將之視為政治捐款，需要上報。

你正努力游說負責監督公職人員福利項目的當地政府官員轉用電子智能卡。雖然你解釋了智能卡的好處，但他仍然不為所動，並且要求他及下屬員工可以免費使用智能卡30天，讓索迪斯為智能卡增值以方便他們做測試。你應否容許他做智能卡測試？

不應該，這樣做會被視為向公職人員賄賂有價物品。然而，在遵守政府採購法的情況下，該官員可以不需要使用索迪斯的資金的情況下進行智能卡測試。



有一家採銅礦場業務正大幅擴張，而索迪斯可通過為其提供管地管理服務而獲得利潤。在該礦場擴張之前，必須要獲得當地政府的环境影響報告書。而當地的一名顧問聲稱，他“知道如何把事情搞定”，以及可以免除這項要求。他應該被聘用嗎？

這須視乎實際情況而定。當地顧問的提議較為可疑，要作危險信號處理。他“知道如何把事情搞定”這個說法就是危險信號，因為他很可能會利用索迪斯支付他的酬勞的一部分去賄賂，達到免除該項要求的目的。你要非常徹底地調查該顧問的聲譽和資歷。聯繫法律部，讓其協助甄選。如果關於他的資料（包括工作憑證）表明他是評價高的專業人士，能夠以誠實、符合道義的方式完成此類任務，這樣，他是可以被委聘的（如果他的服務是按照書面合同規定，且做好紀錄）。相反，如果他未能提供工作憑證，沒有員工，僅僅是說他的人脈，或如果他的工作憑證證明人說他未能一直遵守商業誠信法則的話，這樣，他是不可以被委聘的。

在索迪斯未開業務區域的一位顧問跟你說，他能保證提高索迪斯的合同簽約率。只需要聘用他，並給他一大筆預繳現金。你應該這樣做嗎？

不可以，要求以現金支付諮詢費用已經違反了索迪斯政策。而且，“保證”這個陳述是危險信號，意味著他與負責作決策的官員可能有不正當的關係。要求預繳大筆費用也是危險的信號，這可能意味著該顧問想要從這筆錢中拿出部分來賄賂決策者。最後，也需要為該顧問所工作的區域進行分析，確定是否該區域腐敗成風。而有些情況下，聘用顧問幫助索迪斯簽署本地合同是合理的。要仔細審查和顧問簽訂的合同，並列明相關條款，保證顧問遵守索迪斯政策和道德標準。曾聘用過的顧問必須事先接受全面的背景調查，確保索迪斯不聘用有腐敗紀錄的人。





公平與公開地競爭

我們將公正、公開和合法地競爭

全球自由企業系統以公平合法的競爭為根基。

作為一家全球領導企業，索迪斯致力於通過智能、創新、努力工作以及持續著眼於改善客戶、顧客和員工的生活質素，來經營和發展業務，並獲取利潤。

我們根據價格、運輸、質素和其他因素客觀地做出選擇和採購決策，同時也希望客戶和供應商如此行事。

我們獨立地定價和進行財務交易，不與競爭對手訂立協議瓜分市場或客戶。

我們遵守反壟斷法，禁止競爭者協商壟斷價格、串通投標或瓜分市場、區域或客戶。

15



你可以期望:

- 索迪斯通過高效、可靠的服務以及為客戶提供合適的定價而獲得業務機會。
- 索迪斯致力於發掘和索迪斯道德標準一致的供應商。
- 對於所有的商業機會，索迪斯皆以公平且符合道德的方式進行競爭和談判。
- 對於相關的合作安排，索迪斯對客戶保持公開透明的處理方式。
- 在獲取合同工作後，索迪斯將全力履行合同要求，遵守適用的條款和條件。

你需要做的:

- 始終通過索迪斯的品牌優勢進行競爭，絕不通過不正當的方式貶低競爭對手，不歪曲索迪斯產品或服務，不通過竊取、工業間諜、電子竊聽或賄賂的方式獲取（或接受）關於索迪斯競爭對手的情報。對於那些有理由相信可能通過非正常渠道獲得的競爭對手信息，決不使用。
- 絕不與競爭對手談論價格或條款，劃分市場或區域，瓜分客戶或投標。
- 在行業協會會議上始終保持謹慎。



舉例

你是負責索迪斯薪酬與福利服務的經理，你的團隊一直考慮在新發展區域為該國的社會服務行政部門推出新的智能卡產品。在一次與競爭對手的管理人員的聯誼時，對方提及她的公司正在考慮將一款類似的產品推銷給政府以及當地的一些大型醫院。她隨之建議，只要索迪斯同意未來不把智能卡產品推銷給醫院，那麼她的公司可以不把產品推銷給政府，這樣對雙方都有好處，兩家公司在這個市場上都能立足。你會怎麼做呢？

與競爭對手瓜分客戶或市場（甚至討論這個話題）違反了索迪斯的政策，也違反了許多法律。索迪斯歡迎基於服務優勢的競爭。她的提議是不道德的，是非法的。以下才是明智的做法：你應該禮貌地結束討論，表明索迪斯對此毫無興趣，不會通過這樣的方式做生意。

一家餐飲服務公司的代表致電給你，提議見面討論針對他公司和索迪斯都有提供的服務如何瓜分歐盟國家的客戶。他建議，在歐盟國家見面可能會出現問題，所以他想在歐盟國家之外地區見面。你應該去嗎？

不會去。我們不和競爭對手分享或瓜分市場或客戶，這是不對的，也是非法的。無論什麼時候，都不要和競爭對手瓜分或分享市場。這與是否在歐盟國家外見面沒有關係。我們的原則適用於世界各個地方，所以會面地點並沒關係。

作為銷售代表，你正在和潛在醫院客戶開標前會議，該客戶想要外判綜合設施管理服務。你亦知道，該醫院對傳染病非常在意。最近，你正好閱讀了一篇關於大腸桿菌爆發的文章，發生地點是索迪斯競爭對手的營運點，但你知道競爭對手跟此次事件無關。那麼為了贏得招標，你應提到這件事嗎？

不應該。因為你知道競爭對手與此次爆發無關，所以如果提及，就會誤導潛在客戶並以非正當的方式貶低競爭對手。這不是索迪斯贏得業務的方式。

競爭對手致電商討合謀競標，並同意不以單獨公司的名義向客戶投標。我們可以這樣做嗎？

一般來說，這是非法的。只有少數的特殊情況下才容許這樣做，但需要與法律部和你的主管共同了解具體情況。





每次 都作出合乎道德的決策

我們不會作出有利益衝突的商業決策

索迪斯會基於最有利於業務發展的信念，而客觀地作出所有的商業決策，而非基於任何個體員工的私人利益或好處。這意味著索迪斯員工必須意識到當他們或其他人可能有實際或潛在利益衝突時，應立即採取應對措施。

如果一名員工的職位能夠影響索迪斯的決策，以使該員工、其親戚或熟人得到個人利益，則該員工正面臨著利益衝突。員工必須披露該情況，並採取措施以消除員工對決策的影響。因此，管理人員不得為索迪斯的競爭對手工作。索迪斯員工於在職期間不得展開或試圖經營相關業務，而為索迪斯提供產品和服務，或與索迪斯合作。

17

你可以期望：

- 索迪斯將會客觀地和基於公司業務利益作出決策。
- 索迪斯將為員工提供有關利益衝突的相關培訓和指導。



你需要做的：

- 始終將任何利益衝突（包括任何相關的外部商業關係或投資以及你的近親所經營的業務）告知主管。
- 切勿根據個人利益作出商業決策。
- 始終考慮你的個人利益是如何仰賴於同事和索迪斯持份者的。
- 對於外部商業關係，始終遵循索迪斯標準。
- 與現有或潛在供應商或客戶建立任何外部商業關係之前，請預先獲得批准。
- 請勿向競爭對手提供技能或服務，也不得成立或幫助與索迪斯有競爭關係的實體。
- 如果一機構存在直接或間接負責監督索迪斯的關係，請勿接受該組織的聘請或提供外部服務。
- 決不負責管理索迪斯與本人近親屬之間的業務，也不要將近親安排在直屬上司下屬的關係中。
- 決不投資於競爭對手，也不得投資你所負責的與索迪斯有生意往來的公司。
- 切勿接受不合適的禮品或款待。

舉例：

你需要聘請一位餐飲助理協助索迪斯的項目。而你的妹妹有餐飲服務經驗，可馬上上班，有能力勝任工作，接受標準工資，可是沒有人會知道你們之間的關係，因為她已結婚並改姓。你能僱用自己的妹妹嗎？

不能。員工不得聘請近親到公司以直屬上司下屬的關係工作（也不得監督其做外部顧問），無論關係是否為人所知。如果你認為妹妹是最合適的人選，可與主管商討。某些時候，如果項目是由另一位索迪斯經理進行管理，或決定僱用你妹妹，且你們的關係已廣而告之，則可以考慮僱用。

你是一家大學飯堂的餐飲服務經理。你正在考慮合夥經營在學校附近、大學生經常光顧的一家餐廳。你可以這樣做嗎？

不可以。該餐廳是大學飯堂的競爭對手，因此絕對不可以投資競爭對手。舉個例子，你會忽視飯堂的服務水平，吸引更多學生到你自己開的餐廳，這種情況就面臨著利益衝突。

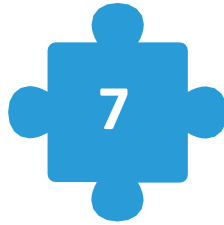
你的姐夫最近買了一家奶製品公司，該公司向索迪斯所服務的退休中心提供牛奶和牛油。你是索迪斯財務部門的經理，雖然你不直接作採購決策，但在監督退休中心支出方面你可對決策施加影響。你是否應將此事告知主管？

是的。你應該將你的姐夫是奶製品公司持有人的情況告知你的經理。決不可插手索迪斯與你近親之間的生意往來。即便你沒有直接作採購決策，但你負責監督開支的情況會產生利益衝突。例如，即便你發現該奶製品公司的開支超過其他供應商的收費，你也可能會選擇不作為。如果你的姐夫是最合適的供應商，那麼可由另一名索迪斯員工負責審查對該公司的付款。

作為區域經理，你被要求為索迪斯的福利與表現服務項目選擇當地合作夥伴。而你在其中一家候選的商戶（乾洗服務供應商）有25%的投資額。

選擇供應商或合作夥伴時，必須確保你的決策嚴格基於商業考慮，而不是出於任何個人利益。索迪斯可能希望與該地區幾家乾洗服務供應商建立聯繫，你的公司將與其他公司競爭。即使索迪斯與該區域的每家乾洗服務供應商建立聯繫，仍需要和這些公司就合同條款進行談判。出於這些原因，你在乾洗業務的投資顯然會產生利益衝突。因此，你需要告知主管該情況，避免參與對你公司的評估和談判，同時避免參與對所有合作商戶（此處為乾洗服務供應商）的評估和談判。





使用和保護索迪斯的 資產

索迪斯員工應基於索迪斯的利益而使用和保護公司資產，包括機密信息和其他無形財產，不得使用索迪斯財產或內幕消息牟取私利。

索迪斯員工應以專業有誠信的態度工作，推動索迪斯的商業利益，須按照管理權限妥善地使用索迪斯資產（包括機密商業信息和其他無形資產），不得濫用或浪費索迪斯資產。全體員工都有責任保護有關索迪斯及其客戶、供應商和員工的機密信息，即使員工離職後也應繼續。同樣，員工不得使用索迪斯的財產或信息為自己及親戚、朋友或熟人牟取私利。員工不得使用內幕消息（如財務業績、合併或收購、大合約的簽訂或策略計劃等非公開信息）進行索迪斯證券的交易，也不得為此目的將其轉達給第三方。



你可以期望：

- 索迪斯禁止所有利用內幕消息做內幕交易的非法行為，一經發現，索迪斯將提出訴訟。
- 索迪斯將保護自身機密信息以及客戶、供應商和合作夥伴的機密信息。
- 索迪斯將為員工提供相關培訓和指導，使其了解什麼是內幕交易以及如何保護機密信息和公司其他資產。

**你需要做的：**

- 切勿利用從工作中獲得的機密或“內部”消息牟取私利。
- 切勿根據內幕消息買賣證券，也不得向索迪斯以外的任何人（包括家庭成員）披露內幕消息。
- 如果你知道某家公司的內幕消息，請勿買賣該公司（包括索迪斯）的證券。
- 始終遵循索迪斯關於保護機密信息的規定。
- 只有在已被批准的保密協議的情況下，才與其他機構分享機密信息（但不包括非公開的財務信息）
- 與保護索迪斯信息一樣，請始終審慎地保護他人交託給我們的機密信息。
- 未經經理批准，切勿將索迪斯的技術、通訊、設備或設施用作個人用途。
- 切勿將客戶的財產用作個人用途。
- 除為索迪斯的合法商業用途外，切勿動用索迪斯的資金或作出相關承諾。
- 始終保護索迪斯的無形財產，包括商業機密和公司時間。
- 始終在工作時間內從事索迪斯的業務，而非進行不合理的個人活動。
- 切勿將從工作中發現的商機佔為己有。
- 不得洩露機密信息（包括研發、戰略、成本、價格、銷售、利潤、市場、客戶和經營方式），使索迪斯的知識產權或品牌蒙受損失。

舉例：

你是索迪斯員工，於一所大學綜合設施服務管理工作，你想週末借用草坪拖拉機，幫助年長的鄰居打理草木繁茂的院子。因為大學週末休息，不需要草坪拖拉機，客戶絕不會知道你借用過拖拉機。這樣做可以接受嗎？

不可以。雖然借用草坪拖拉機可能不會對大學的營運造成負面影響，但對拖拉機是額外的磨損，這引申至責任和保險問題。索迪斯員工不得出於個人目的而使用客戶財產。

你意識到，與其他機構組成聯盟對索迪斯的成長和發展很重要。為了進一步加強與某機構的關係，你邀請該機構的總裁參加地區會議。在此類會議上，通常會討論你業務部門從年初至今的非公開財務業績。你可以在來訪的總裁面前討論這些結果嗎？

不可以。非公開財務信息不得與索迪斯以外的任何人分享，即使與我們有特別關係的人。請記住，即使在索迪斯內部也不應與不需要了解的人分享機密信息。

在一次家庭聚會中，叔叔跟你說他正在考慮購買一家地區性農業集團的股票。你知道索迪斯對該公司的服務不滿意，並且幾乎可以肯定的是，幾個月後合約到期後就不再續約。你可以告訴叔叔嗎？

不可以。雖然這樣做有點困難，但是不可以利用機密的內部信息向叔叔提出建議。你不應對這投資發表意見，如果他問你意見，應告訴他該農業集團與索迪斯有業務往來，根據索迪斯的商業誠信原則，你不便評論。



你可以信賴的財務數據

我們保存準確可靠的業務紀錄，並提供真實、公正的財務報表

全體員工必須保證賬簿、會計賬目以及其他紀錄的準確和正確性，從而真實、公平地反映索迪斯的財務狀況、經營業績、交易、資產和負債情況。所有業務紀錄必須遵循索迪斯自身的內部監控和會計程序。於任何時候，員工都不得以任何理由在索迪斯的賬簿和紀錄中進行虛假或偽造的賬目。

索迪斯將遵守適用的反洗黑錢法例，採取適當措施，防止並檢查非法資金的藏匿行為。索迪斯員工不得作出任何有損集團財務報表誠信度的行為，在集團賬簿和紀錄上也不得脅迫、操縱或誤導外部或內部審計員。

21



你可以期望：

- 索迪斯將確保財務信息報告和紀錄的準確性、真實性和透明性。
- 索迪斯嚴格監管，確保所有財務紀錄準確無誤，符合商業、法律和法規要求。
- 索迪斯將為負責保存和做財務紀錄的員工提供培訓和指導。

你需要做的：

- 索迪斯將確保財務信息報告和紀錄的準確性、真實性和透明性。
- 索迪斯嚴格監管，確保所有財務紀錄準確無誤，符合商業、法律和法規要求。
- 索迪斯將為負責保存和做財務紀錄的員工提供培訓和指導。

- 始終確保交易得到適當的授權和紀錄。
- 除非於索迪斯賬簿和紀錄所述的用途外，切勿為任何其他用途付款（或處置索迪斯的資產）。
- 在你負責的範圍內，請始終確保有適當的內部監控措施，保證內部和外部報告符合索迪斯標準。
- 始終配合內部和外部審計員的工作。

舉例：

你是某IFM客戶的營運經理。客戶向你表示本財政年度至下個月為止，但他的預算還有儲備。為確保預算符合他的預期，他要求你暫時性記錄一些支出，然後在下一財政年度的會計週期對銷。由於這只是臨時性的，且會得到客戶的感激，那麼這樣的操作可以嗎？

不可以。在任何紀錄中，你都絕對不能做虛假紀錄，哪怕是臨時性的。就像你不可歪曲索迪斯的財務紀錄一樣，也絕不能幫助客戶誤述其財務結果。

同樣的標準也適用於非財務數據，例如質素、安全和人事紀錄。確保在為索迪斯編寫紀錄時有合理的依據，在非財務紀錄中絕不作虛假或誤導性的陳述，就像不會在財務紀錄中如此操作一樣。始終確保交易得到適當的授權和紀錄。

始終確保交易得到適當的授權和紀錄。

索迪斯實施了一套內部監控措施，旨在確保交易和資產的使用獲得適當的授權，按照會計和財務政策記下交易紀錄，落實資產責任制，定期做資產盤點。絕不可嘗試去繞過索迪斯的內部監控 – 這樣做既違反政策，也會有嚴重的法律後果。

除索迪斯賬簿和紀錄所述的用途外，切勿為任何其他目的付款（或處置索迪斯的資產）。

絕不為任何未經授權和紀錄的目的付款。這也意味著，絕不為任何授權或紀錄範圍外的目的付款。

在你負責的範圍內，請始終確保有適當的內部監控措施，保證內部和外部報告符合索迪斯標準。

在你負責的範圍內，請始終確保有適當的內部監控措施，保證內部和外部報告符合索迪斯標準。

你負責你所在業務部的財務報告。這一季報告包含了搬遷費用。但你之前並沒有意識到此筆開支，因此該費用不在預算內。因為該費用是一次性的，且金額相對小。你被要求將其推遲到下一季報告反映。你該怎麼辦？

在你負責的範圍內，請始終確保有適當的內部監控措施，保證內部和外部報告符合索迪斯標準。

延遲搬遷費是不道德的，違反了政策。根據會計準則，你的報告應該準確而且於當季反映。即便延遲是一次性行為，也不能例外。所有費用必須在發生的當季予以確認。

負責財務報告準確性的人員尤其要確保有適當的內部監控措施，保證內部和外部報告符合政策。這也是索迪斯推行《高級管理人員行為準則》的原因。

始終配合內部和外部審計員。你最近被晉升為區域經理。作為區域經理，你經常出差，引致相關業務的開支。但是，你還沒有拿到報銷開支的賬號，就需要出差與新客戶會面。你現在負責的部門以盈利為部門目標，因此你決定將開支記入該帳戶。你可以這樣做嗎？

由於任何不正確的報告都會影響索迪斯的財務報表，蓄意的財務舞弊是錯誤的，因此以這種方式記錄開支是不道德的。





我們以公平和尊重的態度對待員工

我們將公平地對待和尊重員工 為員工提供安全的工作環境，使他們免遭騷擾和歧視

與我們的尊重人權聲明一樣，我們對商業誠信的承諾包括以真誠、公平的態度對待員工，給員工尊重和尊嚴。

索迪斯將提供一個健康和安全的工作場所，工作條件必須至少符合適用的法律法規，並且符合索迪斯工作場所健康安全計劃。

我們希望所有員工彼此尊重，以禮相待。不允許工作場所內出現暴力行為或任何語言、情感、心理、性、身體或任何其他形式的騷擾、虐待、恐嚇或欺凌。嚴禁基於種族、膚色、國籍、性別、性別認同、性取向、宗教或殘疾或其他適用法律法規所禁止的情況而在招聘、晉升、薪金、表現評估或任何其他工作條款或條件方面對員工有所歧視。禁止使用契約工人、奴隸、受契約束縛或其他強迫性的非自願勞動力。未滿15歲或未滿所在國或當地規定的法定僱傭年齡（以要求較高者為準）的人員不得為索迪斯工作，未成年人不得受僱從事危險工作，任何未成年人的僱用都應受制於工作時數、薪金、工作條件和最低教育要求方面的法律規定。

我們尊重員工決定是否被工會代表並集體談判的權利。我們不會因任何員工或員工代表隸屬於、支持或反對工會而對其歧視或報復。

我們將為員工所付出的工作時間向員工支付合法的薪酬福利。在員工工作時數上，我們將遵守所有適用的法律法規，包括最長工時限制和休息時間要求。公司可能會根據工作性質於法律允許的情況下要求員工加班。

23





我們尊重和保護私隱

我們尊重和保護持份者的私隱和機密信息

索迪斯尊重並保護其所有持份者（包括其員工、客戶、受益人、消費者和合作夥伴）個人資料的機密性。我們將維持相關政策和流程，確保符合所有關於私隱和信息保護的法律要求。

我們保護求職者、員工、客戶、消費者、業務聯繫人、股東和其他第三方的個人資料，除非基於商業需要且在法律容許的範圍內披露外，索迪斯不會向他人，無論內部或外部，透露此類信息。

24



你可以期望：

- 索迪斯遵守公司關於信息保護的規定、政策、程序和行為準則，這些內容在歐洲信息保護法律體系、適用的私隱、信息保護和信息安全法律以及索迪斯集團信息及安全政策中有所闡述。我們將監督合規情況。
- 索迪斯確保合法、公正和透明。
- 索迪斯基於已知的、相關的和有法律依據的目的對個人資料進行處理。
- 索迪斯確保其所處理的個人資料是合適的、相關的並且僅限用於最初資料收集和處理的目的。
- 為了方便集團內部信息的傳送，索迪斯有一套具有約束力的公司規則，用於管理從歐洲子公司到另一集團子公司的信息傳送
- 索迪斯保持被處理的個人資料的準確性，並在必要時予以更新。
- 索迪斯僅在必要的期限內保留個人資料。
- 索迪斯確保代表我們工作的內部或外部分判商在技術和組織上採取相應的安全措施。
- 索迪斯將向相關監管機構和/或受影響的個人報告任何個人資料洩露事件。
- 索迪斯僅在絕對有必要且有合法理由的情況下才處理敏感的個人資料。
- 索迪斯保留資料處理紀錄。
- 索迪斯接受資料當事人關於其個人資料依法提出的任何要求。
- 除非在少數情況下，並且有適當的保護措施下，否則索迪斯不會僅僅基於對個人資料的自動化處理而對個人進行或做出任何可能對個人造成重大影響的評估或決定。
- 索迪斯在收集和處理個人資料之前會適時地為個人提供全面的通知和資料保護政策，遵守歐洲數據保護法律體系和/或其他適用的數據保護相關的當地法律。
- 在未確保個人資料傳送得到充分保護的情況下，索迪斯不會將個人資料傳送給歐盟/歐洲經濟區以外的第三方。



- 對於涉及個人資料的每個新數據項目或新業務機會，索迪斯都致力於保護私隱，遵守集團的數據保護影響評估程序，對負責處理個人資料和執行程序的人員進行培訓。對於所有處理個人資料的員工，我們都會進行培訓，且有相應的技術和組織支援。
- 有需要時，索迪斯將進行數據保護影響評估。
- 對於有權限可以長期或定期訪問個人資料數據庫的員工，和有份參與個人資料收集或開發個人資料處理工具的員工，索迪斯將提供適當的培訓。

你需要做的:

- 確保我們收集個人資料的對象知道我們所收集資料的類型、資料將被如何使用以及當他們有問題時與我們聯繫的方法。
- 僅收集必要的個人資料。該資料須得到公正的使用，用於指定的、明確的、合法的用途，僅在必要的時間內保留資料。未經當時人同意，不得收集敏感資料（特別是有關健康狀況、種族、性取向、政治見解、宗教信仰的資料）。僅在法律容許的範圍內蒐集相關資料。
- 銷毀或改正不準確或不完整的資料。
- 確保此類資料安全地儲存。
- 確保我們僅提供此類資料給授權人員，只有“需要知道”的人員才能被授權。
- 確保我們委託做個人資料收集或使用的第三方遵守這些原則。

舉例:

你在人事部工作，而市場推廣部的同事要訪問人事部數據庫，你是否可以給他訪問權限？

不可以，除非證明他需要知道相關數據。

你希望收到一份週報，了解你喜歡的法式烹飪應用程序中的新食譜。除了電子郵件地址外，你還被要求提供出生日期和飲食偏好。應用程序公司應該遵守資料保護原則嗎？

是的，該公司要求你提供電子郵件地址和其他資料，這些都是個人資料，因此必須遵守適用的數據保護法。然而，發送週報並不需要收集出生日期和飲食偏好。

你和IT供應商分享了個人資料，但你不知道該供應商是否實施了相應的安全和保密措施來保護資料。雙方是否應簽署一份書面協議？

是的，為了確保第三方供應商遵守個人資料法規，應簽署書面協議。

史密斯先生想在英國、德國和波蘭推出一款新的健身追蹤移動應用程序。他決定不通知英國、德國和波蘭用戶所收集資料的使用方式，因為他認為沒有人對閱讀這些資料感興趣。史密斯先生是否應告知用戶其資料將如何被使用？

是的，消費者有權了解被收集了哪些個人資料、資料將如何被使用、他們的權利以及如何行使這些權利。





索迪斯直言道德標準

www.speakup.sodexo.com

索迪斯直言道德準則，要求索迪斯員工和合作夥伴報告違反我們負責任的商業行為、非法的秘密活動或行為。我公司將仔細審查所有報告。

誰可以提交報告？

為索迪斯工作或代表索迪斯工作的所有人都可以提交報告。它也對現在或曾經與我們公司有過某種商業關係的任何一方開放（例如商業夥伴、供應商、股東、代理商、分銷商、代理和消費者），提出對可能的不當行為的關注。

如何提交報告？

一般來說，直屬上司是你第一個接觸的人。你也可以選擇與你的人事部代表、內部審計師或法律顧問討論你的問題。

如果你懷疑存在不當行為，並確實認為無法通過現有渠道解決問題，你可以使用索迪斯外部的《暢所欲言》平台服務。這使你有機會以自己的語言，以保密的方式提出問題。索迪斯《暢所欲言》平台由獨立的第三方運營，一年365天，每天24小時提供服務。

保密性以及非報復策略

任何直言的人都受到保護。請相信，你不會因為善意地提出對涉嫌不當行為的擔憂而蒙受損失。任何形式的威脅或報復都是不能容忍的。報復會被視為紀律問題。

你可以匿名分享你的擔憂（如果你的國家法律允許的話）。不過，我們鼓勵你披露你的身份，因為我們調查匿名舉報更為困難，在某些情況下甚至是不可能。



完成報告（經網上或電話）後，你將收到一個名為“訪問編號”的獨立號碼。此號碼可用於致電或訪問索迪斯《暢所欲言》平台網站，查看你報告的進度。

審查和調查

索迪斯收到的所有報告都會登錄到案例管理系統中。根據你的報告的性質、緊迫性和潛在影響，案件將由適當的案件經理處理。

報告將在3至6個月的合理時間內處理，不論涉及何類人員，以便採取適當的措施。如果你認為你的問題或你提出的問題沒有得到適當的處理，或者調查沒有正確地進行，請通知集團道德規範總監。

索迪斯集團道德規範辦公室

255 quai de la Bataille de Stalingrad 92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9 – France
Ethics.Group@sodexo.com

27

更多資料

- 直言道德準則指南
- 直言道德準則數據保護聲明



Contact

Sodexo Group Ethics Office
255 quai de Stalingrad 92866 Issy-les-Moulineaux Cedex 9 – France
Tel: +33 (0)1 57 75 84 68 - Fax: +33 (0)1 57 75 84 68
www.sodexo.com