



行為準則

行政總裁致辭



各位同事：

作為一家大型企業，我們深知對人類，自然以及廣大利益相關者的影響。維達從過去的生活用紙企業，發展至今天的多品牌、多品類衛生用品公司，我們一直秉持可持續發展、創新進取、專業誠信的核心原則，竭誠為提供優質家庭衛生及個人護理用品。本準則為提供實際的指導，它將有助於全體員工在日常工作和活動中做出良好的判斷。

我們嚴格遵守各國法律法規，致力於支持個人權利及實踐社會責任。

作為維達的員工及代表，我們有責任瞭解並遵守本準則，並時刻實踐本準則所體現的精神和核心信念。通過實踐我們的核心原則所呈現的承諾，維達的聲譽將得以保障，同時能讓我們驕傲地在維達工作，並使得他人能更有信心地與我們合作。

此致
敬禮

行政總裁

麥 熹

2016年4月



目錄

- 4 前言
- 6 上報任何可能違反本準則的行為
- 8 本行為準則的各部份
 - 8 1. 經營方式
 - 16 2. 健康與安全
 - 18 3. 員工關係
 - 21 4. 個人權利
 - 23 5. 自然
 - 25 6. 社區

行為準則的管理

維達國際控股有限公司（「維達國際」）及其附屬公司（「維達」或「維達集團」）通過日常定期的報告和內部審計，來監督我們對於本準則的遵守情況。每年，維達根據系統分析風險因素選擇幾項經營活動來進行準則審核。每次審核後會向管理層提交一份全面報告、制定行動計劃以及相應的後續跟進事項。

為確保嚴重違反準則的行為被及時上報，維達已制定相關程序，要求各個業務部門的主管及各區域總裁要及時上報所有任何違反本準則的情況予維達集團人力資源總裁以及／或內控監察中心負責人。

維達人力資源中心將負責監督本準則的實施情況。

前言

我們為什麼要制定行為準則？

本準則闡明了我們是誰，以及我們維達是如何經營業務的。我們致力於為我們的利益相關者創造價值，並依據我們的核心原則與我們的員工、客戶、消費者、股東、社區以及業務夥伴建立良好關係。我們的核心原則是：可持續發展、創新進取、專業誠信。

本準則為我們將這些核心原則付諸實踐制定了一套行為指南，它指導我們在工作中乃至日常生活中應如何行事。本準則還解釋了員工可以從維達獲得什麼。

對於可能出現的所有情況或者所有相關法律、法規和內部政策，本準則無法面面俱到。更確切的說，它提供了我們在決定如何適當、負責任並誠信地開展業務時必須瞭解和應用的一系列標準。有些情況下，例如在法規約束有限的地區，本行為準則的標準有可能要高於當地法律或慣例。此時，我們則應該遵守我們的行為準則。

本準則中含有許多有關合規問題的示例和建議。這些內容旨在說明準則在特定情況下如何應用，有關例子並非全面、徹底的。如果您對如何運用行為準則存在疑問，請諮詢您的部門主管或經理、人力資源經理、公司的法務團隊。

誰必須遵循本準則？

本準則適用於維達全球範圍內的所有員工和任何獲得維達授權能代表維達的個人或單位。每位維達員工和商業合作夥伴對保護維達的利益和公司聲譽起著非常重要的作用。

維達的管理人員應承擔額外的有關本準則的職責：他們必須通過行動彰顯合規的重要性。幾大重要方面包括以身作則，並隨時為存有道德問題或希望上報潛在違規行為的員工提供建議和幫助。每一位經理也負責確保本準則得以遵守，包括確保所有員工接收到有關本準則的必要信息以及培訓。

維達集團必須採納並遵守本準則。我們鼓勵維達於其中擁有少數股東權益之股份的公司採納並遵守本準則，或至少按照本準則所列標準制定書面政策。

我們期望包括分銷商、供應商、顧問以及獨立承包商在內的我們其他的商業合作夥伴會遵守與本準則所反映的標準或類似的標準。如果任何商業合作夥伴（包括維達持有少數股權的企業）的任何行為有悖於本準則的標準，我們將會與其進行溝通，以協定相關的糾正措施。

違反本準則的後果

我們將始終嚴肅處理違反本準則的任何行為，違反者可能導致紀律處分，包括終止僱傭關係和商業合作關係。此外，有關的違反法律的行為可能導致使您（以及維達）遭受巨額的刑事處罰、罰款、監禁和／或民事賠償。

請上報任何可能違反本準則的行為

您上報的任何懷疑違反本準則的行為是在幫助和保護您的同事以及維達及其品牌的誠信和聲譽。

維達將對您提出的每一個上報懷疑違反本準則的個案進行及時調查，並在有需要的情況下，進行深入的調查並採取適當的措施。

您提供的任何信息都將被予以保密。這些信息將僅供根據維達政策規定為進行調查和解決本準則投訴而需要獲知該信息的人員使用，除非法律要求予以公開該等信息或以刑事訴訟為目的而致有關機關的材料。維達嚴禁對上報懷疑違反本準則的任何人實施打擊報復。

如何上報？

一般來說，任何上報的懷疑違反事件會由您的直線上級或經理來處理。然而如果由於任何原因，您覺得不便告知您的直屬上司或如果您感覺您所上報的問題沒有得到認真對待，您可以聯繫以下任何人員或單位：

- ◆ 您的經理的直屬上司
- ◆ 您的人力資源經理
- ◆ 您企業的工會、員工代表或勞資聯合委員會（如適用）
- ◆ 維達的內控監察部（內控監察部的聯繫方式：電郵地址：neikong@vinda.com，電話：86. 750-6168204；來信地址：中國廣東省江門市新會區東侯路65號維達紙業有限公司內控監察部，郵編：529100。）

如果當地法規允許，您可以匿名進行任何違反個案上報。然而，我們鼓勵您實名上報，以便可以在後續問題處理上提供重要的協助，我們將可以把調查的進展通知您本人。

上報後會出現什麼情況？

如果您對疑似違反了本準則的行為進行了上報，接下來：

- ◆ 我們會及時地對您上報的問題，以專業的形式進行初步調查。
- ◆ 如果上報的事情被證明是屬實個案，相應的管理團隊會對調查結果進行審核及再次確認，並作出必要的進一步行動，包括紀律處分、解僱或向當地的執法機關（例如警方）舉報有關事宜。
- ◆ 您將收到有關如何處理您提出的問題的後續信息。

絕不姑息打擊報復行為

維達絕不會姑息對善意報告涉嫌違反本準則的行為或對秉承參與調查的任何員工實施的任何形式的報復行為。「善意」並不一定意味著您上報的懷疑個案的內容一定正確，但您應保證您報告個案時提供的信息就你所知是完整且真實的。報復行為本身被視為嚴重違反本準則。實施報復的任何人都將受到紀律處分，行為嚴重者不排除被解僱。

故意作出虛假或惡意上報的員工同樣會受到同等嚴重程度的紀律處分。

1. 經營方式

維達在所有
商業活動中
憑藉誠實與誠信
建立合作關係



負責任的經營方式

在維達，我們必須採取負責任的方式經營業務，並遵守適用的法律法規和維達的政策。在行事前，如您發現當地法律或慣例與本準則中所列原則有衝突，請向維達的法務團隊尋求建議。

- ◆ 嚴禁賄賂以及任何其他形式的商業腐敗行為。無論是維達員工還是代表維達開展業務的任何人員，都不得授權、承諾、提供或做出影響或可能會影響商業決策或政府官員行為的客觀性的任何付款、禮品或其他好處。
- ◆ 維達的所有業務和財務記錄必須準確無誤的保存及必須反映出整個情況的真實、完整一面，而所有的財務往來事項必須依照維達的會計準則如實地記錄。

示例

應該 ▶ 確保在維達對應賬目中如實地記錄所有支付款項。

▶ 通過有力的商業論證，使商業合作夥伴對維達的市場地位信服。

不應該 ▷ 直接或間接的利用代理或分銷商等第三方進行賄賂。

▷ 在未經維達許可的情況下，因辦理維達的事務或業務而向他人索取或接受利益。

▷ 向公職人員提供任何利益（包括金錢、禮物、貸款、佣金、工作機會、契約、服務、優待及免除法律上全部或部分的責任等）作為該公職人員運用其影響力或行使或避免行使其職責的誘因或報酬。

▷ 曲解任何交易的真實性質。

公平競爭

儘管維達會始終在激烈的商業競爭環境中參與競爭，但是我們必須尊重自由市場及確保公平競爭。在這方面，維達會嚴格遵守相關的競爭法（也稱作「反壟斷法」或「反托拉斯」法）的規定。這些法律通常禁止為減少或歪曲市場競爭而作出的行為或達成的協議或協同行為，包括固定價格、市場份額分配、出產限制、串通投標，以及濫用公司市場地位。

示例

應該 ▶ 只通過公開發布的信息或來源收集競爭情報。

不應該 ▷ 與競爭者分享敏感競爭情報，如價錢、數量、盈利數據和地理信息。

- ▷ 向任何競爭者提議就敏感性的競爭問題以明確或含蓄的方式達成協議或諒解，例如分享與有關產品定價、招標、銷售條款條件或銷售地域的信息。
- ▷ 在溝通方式有可能違反地方競爭法例的行為規則的情形下，與競爭者聯繫溝通。閣下應該留意到與競爭對手訂立的任何不恰當的約定或協議有可能形成合謀行為並且在絕大部分維達經營業務的地域是嚴格禁止的。
- ▷ 向任何經銷商作價格管控行為，包括以明確或含蓄的方式達成書面或口頭形式的協議或諒解，或與任何經銷商訂立此類協議或諒解，或懲罰任何不遵守價格建議的經銷商。

★ 謹記：如果您對競爭法存在任何疑問，請聯繫維達的法務團隊成員。

禮物與招待

在維達，無論是維達員工還是代表維達開展業務的任何人員，嚴禁賄賂以及接受任何形式的商業賄賂行為，包括但不限於接受個人回扣、退佣、購物折扣、置產、禮品、饋贈、旅遊、娛樂、招待(如宴請)、報銷票據等好處。

示例

應該 ▶ 如果您對與維達有業務往來的任何人提供的商業禮節範圍的款待或禮物有任何懷疑或產生困惑時，應諮詢您的上一級領導。

不應該 ▷ 提供禮物、宴請或娛樂款待，這些行為可能造成對方誤會應該予以回報的印象，例如簽訂一份新合同。

▷ 接受與維達有業務往來的任何人提供的超出商業禮節範圍、產生義務感或有悖維達政策以及當地適用法令的款待或禮物。

利益衝突

您必須始終秉承以維達利益最大化的方式行事，避免任何利益衝突。當您的個人利益、個人關係或外部活動影響或者看似影響您最大化地履行您的工作職責時，會產生利益衝突。

示例

應該 ▶ 避免涉及可能使他人懷疑您行事的客觀性或您對維達的忠誠度的任何投資、興趣或社交活動。

▶ 向您的上級及時彙報所有現有或潛在的利益衝突(包括因您的親朋或有親密關係的個人而產生的利益衝突)。除非您已獲得您的上級的批准，避免您或您的親朋或親密關係的人士擁有、控制或管理的公司與維達有業務往來。

不應該 ▷ 允許親朋或有親密關係的個人、單位之間存在直接或間接的報告關係。

信息安全

我們必須防範機密信息的不當使用或外泄。機密信息包括任何不對外公開的信息，例如維達的商業機密、商務談判內容及其載體、內部文件、客戶信息（檔案）、行銷計劃、採購資料、定價政策、進貨渠道、數據庫、檢測報告、技術報告、產品開發信息、發明、製造工藝、員工和薪資信息、產品配方、技術方案、技術指標、產品或模具圖紙、工程設計和財務信息等。這些機密信息均屬於維達資產，需要以謹慎和安全的方式保管。所有對於第三方交托的機密信息，也必須視為維達機密信息而受到同等對待。

示例

應該 ▶ 在公共場合討論公司業務或使用筆記本電腦辦公時要保持謹慎。

不應該 ▷ 未經相應管理人員的批准取得、使用或向第三方披露機密信息。

▷ 未經相應批准，允許第三方接觸維達的機密信息或設備。

隱私

維達將依照適用的隱私法以及維達的相關政策收集處理消費者、員工以及第三方的個人信息。員工的機密信息也將被安全維護，除非法律規定，在任何情況下不得向任何人員公開。

示例

- 應該**
- ▶ 確保僅出於合法的目的以合法和公平的方式收集個人數據。
 - ▶ 須以切實可行的方法告知資料當事人收集其個人資料的目的，以及資料可能會被轉移給哪類人士。
 - ▶ 須確保持有的個人資料準確無誤，而資料的保留時間不應超過達致原來目的的實際所需。
 - ▶ 採取切實可行的步驟，保障個人資料不會未經授權或意外地被查閱、處理、刪除、喪失或使用。有關資料只允許存放在維達營業的地方。
 - ▶ 公開處理個人資料的政策和行事方式，並交代持有的個人資料類別和用途。
 - ▶ 確保資料當事人有權要求查閱其個人資料；若發現有關個人資料不準確，確保資料當事人有權要求更正。

不應該 ▶ 與擁有合法業務需求的員工以外的單位或個人分享公司及第三方的個人信息及資料。

公司資產

按照維達的政策，維達的資產僅限用於公司的業務，不得用於個人謀利，進行欺詐活動或用於任何其他不正當用途。本條款適用於有形資產以及專利、商標、專業技術以及信息系統等無形資產。

示例

- 應該** ▶ 保護公司資產安全，防止其遭受丟失、損壞、盜竊、濫用以及非法使用。
- ▶ 如允許偶爾使用維達資產（如公司電腦）用作個人目的，則應盡可能降低使用頻率，並且不應為此影響工作績效。
-
- 不應該** ▶ 將公司資產用於經營個人業務。
- ▶ 未經公司允許，將公司資產轉讓給第三方。

內幕交易

內幕消息指有關維達國際、其股東或高級人員或其上市證券或該等證券的衍生工具的具體消息；該等消息並非普遍為慣常（或相當可能會）進行上市證券交易的人所知，但如普遍為他們所知，則相當可能會對維達國際上市證券的價格造成重大影響。如果您知道維達公司的內幕消息，則不得買賣其股票。而且，您不得通過建議第三方購買或者將此類信息披露給第三方，包括但不限於朋友或家人。

示例

- 不應該** ▶ 在知道有關公司的利潤、財政狀況、管理層、公司架構、股權、法庭糾紛等事項發生重大改變，或公司收購合併或出售某項大型業務的交易或未公開資料的情況下買賣維達公司的股票或建議他人作有關買賣。

★ 謹記：違反內幕交易法可能會損害維達的聲譽，甚至有可能導致負上嚴重民事責任和刑事責任。

洗 錢

維達始終遵守全球反洗錢的法律、法規。洗錢是指將犯罪所得收入偽裝或變成看似合法收入的任何行為。

示 例

- 應該**
- ▶ 採取合理措施對我們的商業合作夥伴的誠信度進行識別和評估，確保其開展合法的商業活動。
 - ▶ 當您被要求收取資金或將任何交易中的資金轉移至與該交易無關的國家時或從該交易無關的國家轉移出交易中的資金，請保持警惕。
 - ▶ 在發現任何來歷不明的資金及任何商業夥伴的可疑商業活動時進行上報。與維達財務或公司法務團隊一起解決您所遇到的問題。

市 場 營 銷

必須準確地介紹產品和服務。維達將採用實事求是和詳實說明的方法及在遵守當地貿易說明及衛生法例的情況下宣傳、促銷及推廣我們的產品和服務。我們明白在市場營銷中對兒童進行特殊保護的必要性，不會參與對違背兒童權利或福祉產生影響的市場營銷活動。

示 例

- 應該**
- ▶ 確保您理解並遵守適用於您工作的任何銷售和市場營銷評估程序。
 - ▶ 確保謹慎處理可能涉及傷害兒童的營銷行為，並遵守當地標準和法規。
-
- 不應該** ▶ 虛假陳述維達的產品或其性能或批准進行此類虛假陳述，或者提供有關維達產品或其性能的誤導信息。

2. 健康與安全

維達將 健康和安全 放在首位



健康的工作環境

維達致力於為所有員工、承包商以及供應商提供安全、健康的工作環境。我們的目標是「零事故」，並不斷改善健康和安全狀況。我們對可能存在的安全隱患進行防範，並對其進行監控和追蹤。

每位員工都必須瞭解並遵守其工作區域的所有健康和安全法規、政策以及流程。您有責任糾正或上報任何已經存在或者可能發生不安全的狀況、事故或可能引發工傷或職業病的情況。管理人員有責任確保員工和承包商接受充分的培訓和配備必要的安全設備。

示例

- 應該**
- ▶ 立即將任何意外傷亡事故上報給您的主管或經理。
 - ▶ 及時地將任何不合法或不安全的情況上報給您的主管或經理。
 - ▶ 提出改善工作環境的建議。
 - ▶ 參加相關的安全培訓。

不應該 ▶ 忽視設備上的安全提示或配備個人安全設備的要求。

產品的質量和安全

維達旨在通過產品和服務改善全世界人民的日常生活。這些產品和服務始終如一地提供了物有所值、品質上乘、安全、可持續的解決方案。我們的產品符合有關產品安全和包裝有關的適用法律和法規要求。

示例

應該 ▶ 根據良好作業規範以及維達的政策來生產、測試和包裝我們的產品。

3. 員工關係

維達的原則是
公平、公正及
平等地尊重和
對待所有的員工



開放式溝通

開放式溝通是建立維達與其員工之間相互信任關係的基石。為此，維達將與其員工和代表開展公平、開誠布公的對話。公司鼓勵員工向其主管／經理提出有關其工作方面的問題或建議。維達還將確保員工接收到的有關其僱傭條款及條件和工作績效的信息是明確和通俗易懂的。

示例

- 應該**
- ▶ 就維達作出影響僱傭關係的決策的原因給予明確及公開的溝通。
 - ▶ 向您的主管／經理及時提出改善工作環境的建議。

多樣化與非歧視

我們平等對待所有員工，給予尊重和人格尊嚴，並提供自身發展和職業發展的機會。

維達重視並將持續發展其全球工作環境的多樣化。根據其業務經營所在國家的法律法規及政策規定，所有員工，不論性別、婚姻或生育狀況、種族或國籍、性傾向、宗教信仰、年齡、殘疾及受適用法律保護的其他人群，均能在維達享受公開、公平、平等的招聘、選拔、評估和晉升的機會。

示例

應該 ▶ 根據教育背景、以往的工作經驗等條件來決定是否僱傭。

▶ 須意識到您的行為及其可能對他人的影響。

不應該 ▷ 有貶低或侮辱他人的言論或玩笑。

▷ 因個別員工的性別、婚姻或生育狀況、種族或國籍、性傾向、宗教信仰而向其作出不同或較差的待遇。

騷擾

作為維達的一員，您有責任以尊重的態度對待他人。公司絕不容忍工作環境中的騷擾、恐嚇或其他不當行為。如果發現此類行為，您必須採取行動向上級彙報。

示例

應該 ▶ 創建沒有敵意、暴力、威脅或恐嚇行為的工作環境。

▶ 上報任何騷擾或此類不當的行為。

結社自由

維達認可員工組織和參加工會或當地官方認可及法律認可的活動以保護其利益，以及組織和以集體或個人方式與其進行談判的權利。我們尊重員工自願參加工會或當地官方認可及法律認可的活動的權利，我們的做法將符合國際認可的勞工標準，並充分考慮到我們開展經營活動的各國的法律、法規和慣例，維達員工在結社方面應遵守所在國或地區的法律法規，並且不得違背公司利益。

示例

應該 ▶ 根據當地法律，尊重員工要求成立工會或加入其所選擇的工會的權利，杜絕恐嚇或報復。

不應該 ▷ 干涉工人代表參加官方認可及法律認可的活動。

▷ 因圍堵、抗議而侵擾其他公司職員及工人如常工作的權利。

工資與福利

維達將在其業務經營所在國家，根據當地法律法規以及適用的集體協議提供員工公平的工資和福利。如果沒有集體協議，我們將會遵循相關的行業標準。

行為準則的部份

4. 個人權利

維達尊重基本
個人權利，
商業合作夥伴
同樣做到這一點



尊重個人權利

個人權利是一個人應當或可以享有的權利和自由。無論在何處經營，在充分考慮到我們開展的經營活動符合所在國或地區及當地法律法規、政策規定的前提下，維達都支持和尊重所在國的各项個人權利。我們採用的方法包括致力於：

- ◆ 在工作場所中，業務營運中及業務夥伴的合作中貫徹和傳達我們的價值觀和標準；
- ◆ 確保我們相關法律程序落實到位，以避免侵犯個人權利；
- ◆ 解決對我們的業務可能造成或引起有關個人權利問題的任何負面影響；
- ◆ 追蹤並向我們的利益相關者傳達公司的業績；
- ◆ 利用我們的影響力，通過社區參與方式，在我們業務經營所在的社區促進和支持個人權利的保障。

此外，維達將兒童視為需要特殊保護的利益相關者。我們根據《兒童權利與企業原則》的指導，在公司和社會中尊重和支持兒童的權利。一旦我們的業務活動對兒童產生影響，我們將以兒童的權益為重。

童工

維達絕不容忍我們的工廠或任何商業合作夥伴在業務經營中有使用童工的行為。無論我們在何處經營，我們都將遵守各國或地區有關最低工作年齡的適用法律以及國際標準中的規定。

示例

應該 ▶ 確保您在僱傭任何年齡員工之前充分瞭解適用的法律對最低工作年齡的要求。

強迫勞動

不得使用強制性、抵債或其他形式的強制性勞動和體罰。員工入職時不得要求其繳納「押金」等相關費用或扣押其身份證件。

這一原則也應適用於通過中間人或機構僱用的所有員工。

示例

應該 ▶ 上報維達任何部門或任何供應商、分銷商或其他商業合作夥伴的工廠出現強迫性勞動、童工或體罰的可疑情況。

5. 自然

維達致力於環保

在維達，尊重和保護環境是我們商業模式的組成部分。我們積極致力於：

- ◆ 以安全、節約資源和環保的方式進行採購和生產；
- ◆ 通過創新、技術和效率增益的有機結合，最大程度地降低對環境的影響；
- ◆ 持續評估維達整個價值鏈對環境的影響；以及
- ◆ 通過明確、可衡量的目標提高我們保護環境的能力。

作為生活衛生用品大型製造商，維達積極響應世界環保組織的號召，鼓勵節約能源，維護企業可持續發展。在原材料採購方面，優先選用獲環保認證的供貨商，如通過森林認證（如FSC或PEFC）的木漿供應商和通過ISO14001認證的輔料及化學品供應商。在節能減排方面，維達根據工廠所在地資源配備條件，優先採用清潔能源。或利用當地工業園區規模效應，進行集中供熱、集中廢水處理。而對於自己供熱的工廠，我們通過各項技術改造，努力提高能源效率，並將污染物排放降到最低。通過持續實施的各項環境改進措施，提高我們保護環境的能力，以實現經濟效益和環境保護的雙贏。

您在履行工作職責的同時，應始終以環保宗旨的方式行事。

示例

- 應該**
- ▶ 確保您在日常工作活動中有效利用資源並減少各類污染排放。
 - ▶ 及時向您的經理提供對環境產生正面影響的創新建議。
 - ▶ 瞭解和遵守對維達具約束力的國際森林認證體系的相關規定。

6. 社區

維達致力於成為
我們業務經營
所在社區中
值得信賴的成員



社區關係

維達致力於為其業務經營所在的社區作出積極的貢獻。我們竭力通過公開誠信的對話，與我們的社區建立長期，持久的關係。

示例

- 應該**
- ▶ 確保我們當地社區發表的意見得以順利傳達和妥善接納。
 - ▶ 在以維達的名義向社區組織作出捐贈之前須獲得相應的批准。
-
- 不應該**
- ▷ 在可能被視為賄賂的情況下向任何組織提供贊助或捐贈。
 - ▷ 向國家組織、政黨或宗教組織提供贊助或捐款。

溝通

維達致力於在商業秘密允許的範圍內實現公開透明的溝通。我們力求與維達的所有利益相關者展開富有建設性和成效的對話。

示例

- 應該** ▶ 與記者談論公司的企業事務（如財務戰略、未公開的經營決策、戰略等涉及公司重大利益相關信息）之前，先向您的直屬經理／上級報告並徵求其意見，必要時經理可徵求維達集團總裁辦公室或董事會秘書的意見和批准。
- ▶ 將分析師或投資者提出的所有問題提交給維達企業事務部，並由其將相應的問題處理並解答。

不應該 ▷ 在未經相應授權的情況下，在任何個人社交平台或公眾平台（包括但不限於博客、微博、微信及其他社交網站等媒體工具）上發表言論造成您可以代表維達發言的印象。

政治活動

根據需要，並充分考慮當地法律法規及政策規定的前提下，我們可透過游說等活動，參加那些與我們的業務、員工及業務所在的社區正當相關的政策辯論。

示例

- 應該** ▶ 如果您對游說活動存在任何疑問，請諮詢董事會秘書。

不應該 ▷ 在參與個人政治活動時，暗示您代表維達發言或公司支持您的觀點。

▷ 將公司資產、信息用於個人支持的政治候選人或黨派的活動。



健康生活
從維達開始