



行为准则

# 行政总裁致辞



各位同事：

作为一家大型企业，我们深知对人类，自然以及广大利益相关者的影响。维达从过去的生活用纸企业，发展至今天的多品牌、多品类卫生用品公司，我们一直秉持可持续发展、创新进取、专业诚信的核心原则，竭诚为提供优质家庭卫生及个人护理用品。本准则为提供实际的指导，它将有助于全体员工在日常工作和活动中做出良好的判断。

我们严格遵守各国法律法规，致力于支持个人权利及实践社会责任。

作为维达的员工及代表，我们有责任了解并遵守本准则，并时刻实践本准则所体现的精神和核心信念。通过实践我们的核心原则所呈现的承诺，维达的声誉将得以保障，同时能让我们骄傲地在维达工作，并使得他人能更有信心地与我们合作。

此致  
敬礼

行政总裁

麦素

2016年4月



# 目录

- 4 前言
- 6 上报任何可能违反本准则的行为
- 8 本行为准则的各部份
  - 8 ..... 1. 经营方式
  - 16 ..... 2. 健康与安全
  - 18 ..... 3. 员工关系
  - 21 ..... 4. 个人权利
  - 23 ..... 5. 自然
  - 25 ..... 6. 社区

# 行为准则的管理

维达国际控股有限公司(「维达国际」)及其附属公司(「维达」或「维达集团」)通过日常定期的报告和内部审计，来监督我们对于本准则的遵守情况。每年，维达根据系统分析风险因素选择几项经营活动来进行准则审核。每次审核后会向管理层提交一份全面报告、制定行动计划以及相应的后续跟进事项。

为确保严重违反准则的行为被及时上报，维达已制定相关程序，要求各个业务部门的主管及各区域总裁要及时上报所有任何违反本准则的情况予维达集团人力资源总裁以及／或内控监察中心负责人。

维达人力资源中心将负责监督本准则的实施情况。

## 前言

### 我们为什么要制定行为准则？

本准则阐明了我们是谁，以及我们维达是如何经营业务的。我们致力于为我们的利益相关者创造价值，并依据我们的核心原则与我们的员工、客户、消费者、股东、社区以及业务伙伴建立良好关系。我们的核心原则是：可持续发展、创新进取、专业诚信。

本准则为我们将这些核心原则付诸实践制定了一套行为指南，它指导我们在工作中乃至日常生活中应如何行事。本准则还解释了员工可以从维达获得什么。

对于可能出现的所有情况或者所有相关法律、法规和内部政策，本准则无法面面俱到。更确切的说，它提供了我们在决定如何适当、负责任并诚信地开展业务时必须了解和应用的一系列标准。有些情况下，例如在法规约束有限的地区，本行为准则的标准有可能要高于当地法律或惯例。此时，我们则应该遵守我们的行为准则。

本准则中含有许多有关合规问题的示例和建议。这些内容旨在说明准则在特定情况下如何应用，有关例子并非全面、彻底的。如果您对如何运用行为准则存在疑问，请咨询您的部门主管或经理、人力资源经理、公司的法务团队。

## 谁必须遵循本准则？

本准则适用于维达全球范围内的所有员工和任何获得维达授权能代表维达的个人或单位。每位维达员工和商业合作伙伴对保护维达的利益和公司声誉起着非常重要的作用。

维达的管理人员应承担额外的有关本准则的职责：他们必须通过行动彰显合规的重要性。几大重要方面包括以身作则，并随时为存有道德问题或希望上报潜在违规行为的员工提供建议和帮助。每一位经理也负责确保本准则得以遵守，包括确保所有员工接收到有关本准则的必要信息以及培训。

维达集团必须采纳并遵守本准则。我们鼓励维达于其中拥有少数股东权益之股份的公司采纳并遵守本准则，或至少按照本准则所列标准制定书面政策。

我们期望包括分销商、供应商、顾问以及独立承包商在内的我们其他的商业合作伙伴会遵守与本准则所反映的标准或类似的标准。如果任何商业合作伙伴（包括维达持有少数股权的企业）的任何行为有悖于本准则的标准，我们将会与其进行沟通，以协定相关的纠正措施。

## 违反本准则的后果

我们将始终严肃处理违反本准则的任何行为，违反者可能导致纪律处分，包括终止雇佣关系和商业合作关系。此外，有关的违反法律的行为可能导致使您（以及维达）遭受巨额的刑事处罚、罚款、监禁和／或民事赔偿。

## 请上报任何可能违反本准则的行为

您上报的任何怀疑违反本准则的行为是在帮助和保护您的同事以及维达及其品牌的诚信和声誉。

维达将对您提出的每一个上报怀疑违反本准则的个案进行及时调查，并在有需要的情况下，进行深入调查并采取适当的措施。

您提供的任何信息都将被予以保密。这些信息将仅供根据维达政策规定为进行调查和解决本准则投诉而需要获知该信息的人员使用，除非法律要求予以公开该等信息或以刑事诉讼为目的而致有关机关的材料。维达严禁对上报怀疑违反本准则的任何人实施打击报复。

### 如何上报？

一般来说，任何上报的怀疑违反事件会由您的直属上级或经理来处理。然而如果由于任何原因，您觉得不便告知您的直属上司或如果您感觉您所上报的问题没有得到认真对待，您可以联系以下任何人员或单位：

- ◆ 您的经理的直属上司
- ◆ 您的人力资源经理
- ◆ 您企业的工会、员工代表或劳资联合委员会(如适用)
- ◆ 维达的内控监察部(内控监察部的联系方式：电邮地址：[neikong@vinda.com](mailto:neikong@vinda.com)，电话：86. 750-6168204；来信地址：中国广东省江门市新会区东侯路65号维达纸业有限公同内控监察部，邮编：529100。)

如果当地法规允许，您可以匿名进行任何违反个案上报。然而，我们鼓励您实名上报，以便可以在后续问题处理上提供重要的协助，我们将可以把调查的进展通知您本人。

## 上报后会出现什么情况？

如果您对疑似违反了本准则的行为进行了上报，接下来：

- ◆ 我们会及时地对您上报的问题，以专业的形式进行初步调查。
- ◆ 如果上报的事情被证明是属实个案，相应的管理团队会对调查结果进行审核及再次确认，并作出必要的进一步行动，包括纪律处分、解雇或向当地的执法机关(例如警方)举报有关事宜。
- ◆ 您将收到有关如何处理您提出的问题的后续信息。

## 绝不姑息打击报复行为

维达绝不会姑息对善意报告涉嫌违反本准则的行为或对秉承参与调查的任何员工实施的任何形式的报复行为。「善意」并不一定意味著您上报的怀疑个案的内容一定正确，但您应保证您报告个案时提供的信息就你所知是完整且真实的。报复行为本身被视为严重违反本准则。实施报复的任何人将受到纪律处分，行为严重者不排除被解雇。

故意作出虚假或恶意上报的员工同样会受到同等严重程度的纪律处分。

# 1. 经营方式

维达在所有  
商业活动中  
凭藉诚实与诚信  
建立合作关系



## 负责任的经营方式

在维达，我们必须采取负责任的方式经营业务，并遵守适用的法律法规和维达的政策。在行事前，如您发现当地法律或惯例与本准则中所列原则有冲突，请向维达的法务团队寻求建议。

- ◆ 严禁贿赂以及任何其他形式的商业腐败行为。无论是维达员工还是代表维达开展业务的任何人员，都不得授权、承诺、提供或做出影响或可能会影响商业决策或政府官员行为的客观性的任何付款、礼品或其他好处。
- ◆ 维达的所有业务和财务记录必须准确无误的保存及必须反映出整个情况的真实、完整一面，而所有的财务往来事项必须依照维达的会计准则如实地记录。

## 示例

**应该** ▶ 确保在维达对应账目中如实地记录所有支付款项。

▶ 通过有力的商业论证，使商业合作伙伴对维达的市场地位信服。

**不应该** ▶ 直接或间接的利用代理或分销商等第三方进行贿赂。

▷ 在未经维达许可的情况下，因办理维达的事务或业务而向他人索取或接受利益。

▷ 向公职人员提供任何利益(包括金钱、礼物、贷款、佣金、工作机会、契约、服务、优待及免除法律上全部或部分的责任等)作为该公职人员运用其影响力或行使或避免行使其职责的诱因或报酬。

▷ 曲解任何交易的真实性质。

## 公平竞争

尽管维达会始终在激烈的商业竞争环境中参与竞争，但是我们必须尊重自由市场及确保公平竞争。在这方面，维达会严格遵守相关的竞争法（也称作「反垄断法」或「反托拉斯」法）的规定。这些法律通常禁止为减少或歪曲市场竞争而作出的行为或达成的协议或协同行为，包括固定价格、市场份额分配、出产限制、串通投标，以及滥用公司市场地位。

### 示例

**应该** ▶ 只通过公开发布的信息或来源收集竞争情报。

**不应该** ▷ 与竞争者分享敏感竞争情报，如价钱、数量、盈利数据和地理信息。

- ▷ 向任何竞争者提议就敏感性的竞争问题以明确或含蓄的方式达成协议或谅解，例如分享与有关产品定价、招标、销售条款条件或销售地域的信息。
- ▷ 在沟通方式有可能违反地方竞争法例的行为规则的情形下，与竞争者联系沟通。阁下应该留意到与竞争对手订立的任何不恰当的约定或协议有可能形成合谋行为并且在绝大部分维达经营业务的地域是严格禁止的。
- ▷ 向任何经销商作价格管控行为，包括以明确或含蓄的方式达成书面或口头形式的协议或谅解，或与任何经销商订立此类协议或谅解，或惩罚任何不遵守价格建议的经销商。

★ **谨记**：如果您对竞争法存在任何疑问，请联系维达的法务团队成员。

## 礼物与招待

在维达，无论是维达员工还是代表维达开展业务的任何人员，严禁贿赂以及接受任何形式的商业贿赂行为，包括但不限于接受个人回扣、退佣、购物折扣、置产、礼品、馈赠、旅游、娱乐、招待(如宴请)、报销票据等好处。

### 示例

- 应该** ▶ 如果您对与维达有业务往来的任何人提供的商业礼节范围的款待或礼物有任何怀疑或产生困惑时，应咨询您的上一级领导。
- 不应该** ▶ 提供礼物、宴请或娱乐款待，这些行为可能造成对方误会应该予以回报的印象，例如签订一份新合同。
- ▶ 接受与维达有业务往来的任何人提供的超出商业礼节范围、产生义务感或有悖维达政策以及当地适用法令的款待或礼物。

## 利益冲突

您必须始终秉承以维达利益最大化的方式行事，避免任何利益冲突。当您的个人利益、个人关系或外部活动影响或者看似影响您最大化地履行您的工作职责时，会产生利益冲突。

### 示例

- 应该** ▶ 避免涉及可能使他人怀疑您行事的客观性或您对维达的忠诚度的任何投资、兴趣或社交活动。
- ▶ 向您的上级及时汇报所有现有或潜在的利益冲突(包括因您的亲朋或有亲密关系的个人而产生的利益冲突)。除非您已获得您的上级的批准，避免您或您的亲朋或亲密关系的人士拥有、控制或管理的公司与维达有业务往来。
- 不应该** ▶ 允许亲朋或有亲密关系的个人、单位之间存在直接或间接的报告关系。

## 信息安全

我们必须防范机密信息的不当使用或外泄。机密信息包括任何不对外公开的信息，例如维达的商业机密、商务谈判内容及其载体、内部文件、客户信息(档案)、行销计划、采购资料、定价政策、进货渠道、数据库、检测报告、技术报告、产品开发信息、发明、制造工艺、员工和薪资信息、产品配方、技术方案、技术指标、产品或模具图纸、工程设计和财务信息等。这些机密信息均属于维达资产，需要以谨慎和安全的方式保管。所有对于第三方交托的机密信息，也必须视为维达机密信息而受到同等对待。

### 示例

**应该** ▶ 在公共场合讨论公司业务或使用笔记本电脑办公时要保持谨慎。

**不应该** ▷ 未经相应管理人员的批准取得、使用或向第三方披露机密信息。

▷ 未经相应批准，允许第三方接触维达的机密信息或设备。

## 隐私

维达将依照适用的隐私法以及维达的相关政策收集处理消费者、员工以及第三方的个人信息。员工的机密信息也将被安全维护，除非法律规定，在任何情况下不得向任何人员公开。

### 示例

- 应该**
- ▶ 确保仅出于合法的目的以合法和公平的方式收集个人数据。
  - ▶ 须以切实可行的方法告知资料当事人收集其个人资料的目的，以及资料可能会被转移给哪类人士。
  - ▶ 须确保持有的个人资料准确无误，而资料的保留时间不应超过达致原来目的的实际所需。
  - ▶ 采取切实可行的步骤，保障个人资料不会未经授权或意外地被查阅、处理、删除、丧失或使用。有关资料只允许存放在维达营业的地方。
  - ▶ 公开处理个人资料的政策和行事方式，并交代持有的个人资料类别和用途。
  - ▶ 确保资料当事人有权要求查阅其个人资料；若发现有关个人资料不准确，确保资料当事人有权要求更正。

**不应该** ▶ 与拥有合法业务需求的员工以外的单位或个人分享公司及第三方的个人信息及资料。

## 公司资产

按照维达的政策，维达的资产仅限用于公司的业务，不得用于个人谋利，进行欺诈活动或用于任何其他不正当用途。本条款适用于有形资产以及专利、商标、专业技术以及信息系统等无形资产。

### 示例

- 应该** ▶ 保护公司资产安全，防止其遭受丢失、损坏、盗窃、滥用以及非法使用。
  - ▶ 如允许偶尔使用维达资产（如公司电脑）用作个人目的，则应尽可能降低使用频率，并且不应为此影响工作绩效。
- 
- 不应该** ▶ 将公司资产用于经营个人业务。
  - ▶ 未经公司允许，将公司资产转让给第三方。

## 内幕交易

内幕消息指有关维达国际、其股东或高级人员或其上市证券或该等证券的衍生工具的具体消息；该等消息并非普遍为惯常（或相当可能会）进行上市证券交易的人所知，但如普遍为他们所知，则相当可能会对维达国际上市证券的价格造成重大影响。如果您知道维达公司的内幕消息，则不得买卖其股票。而且，您不得通过建议第三方购买或者将此类信息披露给第三方，包括但不限于朋友或家人。

### 示例

- 不应该** ▶ 在知道有关公司的利润、财政状况、管理层、公司架构、股权、法庭纠纷等事项发生重大改变，或公司收购合并或出售某项大型业务的交易的未公开资料的情况下买卖维达公司的股票或建议他人作有关买卖。

★ **谨记：**违反内幕交易法可能会损害维达的声誉，甚至有可能导致负上严重民事责任和刑事责任。

## 洗钱

维达始终遵守全球反洗钱的法律、法规。洗钱是指将犯罪所得收入伪装或变成看似合法收入的任何行为。

### 示例

- 应该**
- ▶ 采取合理措施对我们的商业合作伙伴的诚信度进行识别和评估，确保其开展合法的商业活动。
  - ▶ 当您被要求收取资金或将任何交易中的资金转移至与该交易无关的国家时或从该交易无关的国家转移出交易中的资金，请保持警惕。
  - ▶ 在发现任何来历不明的资金及任何商业伙伴的可疑商业活动时进行上报。与维达财务或公司法务团队一起解决您所遇到的问题。

## 市场营销

必须准确地介绍产品和服务。维达将采用实事求是和详实说明的方法及在遵守当地贸易说明及卫生法例的情况下宣传、促销及推广我们的产品和服务。我们明白在市场营销中对儿童进行特殊保护的必要性，不会参与对违背儿童权利或福祉产生影响的营销活动。

### 示例

- 应该**
- ▶ 确保您理解并遵守适用于您工作的任何销售 and 市场营销评估程序。
  - ▶ 确保谨慎处理可能涉及伤害儿童的营销行为，并遵守当地标准和法规。
- 
- 不应该** ▶ 虚假陈述维达的产品或其性能或批准进行此类虚假陈述，或者提供有关维达产品或其性能的误导信息。

# 行为准则的部份

## 2. 健康与安全

### 维达将 健康和安 全放在首位



### 健康的工作环境

维达致力于为所有员工、承包商以及供应商提供安全、健康的工作环境。我们的目标是「零事故」，并不断改善健康和安状况。我们对可能存在的安全隐患进行防范，并对其进行监控和追踪。

每位员工都必须了解并遵守其工作区域的所有健康和安法规、政策以及流程。您有责任纠正或上报任何已经存在或者可能发生不安全的状况、事故或可能引发工伤或职业病的情况。管理人员有责任确保员工和承包商接受充分的培训和配备必要的安全设备。

### 示例

- 应该**
- ▶ 立即将任何意外伤亡事故上报给您的主管或经理。
  - ▶ 及时地将任何不合法或不安全的情况上报给您的主管或经理。
  - ▶ 提出改善工作环境的建议。
  - ▶ 参加相关的安全培训。

**不应该** ▶ 忽视设备上的安全提示或配备个人安全设备的要求。

## 产品的质量与安全

维达旨在通过产品和服务改善全世界人民的日常生活。这些产品和服务始终如一地提供了物有所值、品质上乘、安全、可持续的解决方案。我们的产品符合有关产品安全和包装有关的适用法律和法规要求。

### 示例

**应该** ▶ 根据良好作业规范以及维达的政策来生产、测试和包装我们的产品。

## 3. 员工关系

维达的原则是  
公平、公正及  
平等地尊重和  
对待所有的员工



### 开放式沟通

开放式沟通是建立维达与其员工之间相互信任关系的基石。为此，维达将与其员工和代表开展公平、开诚布公的对话。公司鼓励员工向其主管／经理提出有关其工作方面的问题或建议。维达还将确保员工接收到的有关其雇佣条款及条件和工作绩效的信息是明确和通俗易懂的。

### 示例

- 应该**
- ▶ 就维达作出影响雇佣关系的决策的原因给予明确及公开的沟通。
  - ▶ 向您的主管／经理及时提出改善工作环境的建议。

## 多样化与非歧视

我们平等对待所有员工，给予尊重和人格尊严，并提供自身发展和职业发展的机会。

维达重视并将持续发展其全球工作环境的多样化。根据其业务经营所在国家的法律法规及政策规定，所有员工，不论性别、婚姻或生育状况、种族或国籍、性倾向、宗教信仰、年龄、残疾及受适用法律保护的其他人群，均能在维达享受公开、公平、平等的招聘、选拔、评估和晋升的机会。

### 示例

**应该** ▶ 根据教育背景、以往的工作经验等条件来决定是否雇佣。

▶ 须意识到您的行为及其可能对他人的影响。

**不应该** ▷ 有贬低或侮辱他人的言论或玩笑。

▷ 因个别员工的性别、婚姻或生育状况、种族或国籍、性倾向、宗教信仰而向其作出不同或较差的待遇。

## 骚扰

作为维达的一员，您有责任以尊重的态度对待他人。公司绝不容忍工作环境中的骚扰、恐吓或其他不当行为。如果发现此类行为，您必须采取行动向上级汇报。

### 示例

**应该** ▶ 创建没有敌意、暴力、威胁或恐吓行为的工作环境。

▶ 上报任何骚扰或此类不当的行为。

## 结社自由

维达认可员工组织和参加工会或当地官方认可及法律认可的活动以保护其利益，以及组织和以集体或个人方式与其进行谈判的权利。我们尊重员工自愿参加工会或当地官方认可及法律认可的活动的权利，我们的做法将符合国际认可的劳工标准，并充分考虑到我们开展经营活动的各国的法律、法规和惯例，维达员工在结社方面应遵守所在国或地区的法律法规，并且不得违背公司利益。

### 示例

**应该** ▶ 根据当地法律，尊重员工要求成立工会或加入其所选择的工会的权利，杜绝恐吓或报复。

**不应该** ▷ 干涉工人代表参加官方认可及法律认可的活动。

▷ 因围堵、抗议而侵扰其他公司职员及工人如常工作的权利。

## 工资与福利

维达将在其业务经营所在国家，根据当地法律法规以及适用的集体协议提供员工公平的工资和福利。如果没有集体协议，我们将会遵循相关的行业标准。

# 行为准则的部份

## 4. 个人权利

维达尊重基本  
个人权利，  
商业合作伙伴  
同样做到这一点



### 尊重个人权利

个人权利是一个人应当或可以享有的权利和自由。无论在何处经营，在充分考虑到我们开展的经营活动符合所在国或地区及当地法律法规、政策规定的前提下，维达都支持和尊重所在国的各项个人权利。我们采用的方法包括致力于：

- ◆ 在工作场所中，业务营运中及业务伙伴的合作中贯彻和传达我们的价值观和标准；
- ◆ 确保我们相关法律程序落实到位，以避免侵犯个人权利；
- ◆ 解决对我们的业务可能造成或引起有关个人权利问题的任何负面影响；
- ◆ 追踪并向我们的利益相关者传达公司的业绩；
- ◆ 利用我们的影响力，通过社区参与方式，在我们业务经营所在的社区促进和支持个人权利的保障。

此外，维达将儿童视为需要特殊保护的利益相关者。我们根据《儿童权利与企业原则》的指导，在公司和社会中尊重和支持儿童的权利。一旦我们的业务活动对儿童产生影响，我们将以儿童的权益为重。

## 童工

维达绝不容忍我们的工厂或任何商业合作伙伴在业务经营中有使用童工的行为。无论我们在何处经营，我们都将遵守各国或地区有关最低工作年龄的适用法律以及国际标准中的规定。

### 示例

**应该** ▶ 确保您在雇佣任何年龄员工之前充分了解适用的法律对最低工作年龄的要求。

## 强迫劳动

不得使用强制性、抵债或其他形式的强制性劳动和体罚。员工入职时不得要求其缴纳「押金」等相关费用或扣押其身份证件。

这一原则也应适用于通过中间人或机构雇用的所有员工。

### 示例

**应该** ▶ 上报维达任何部门或任何供应商、分销商或其他商业合作伙伴的工厂出现强迫性劳动、童工或体罚的可疑情况。

# 5. 自然

## 维达致力于环保

在维达，尊重和保护环境是我们商业模式的组成部分。我们积极致力于：

- ◆ 以安全、节约资源和环保的方式进行采购和生产；
- ◆ 通过创新、技术和效率增益的有机结合，最大程度地降低对环境的影响；
- ◆ 持续评估维达整个价值链对环境的影响；以及
- ◆ 通过明确、可衡量的目标提高我们保护环境的能力。

作为生活卫生用品大型制造商，维达积极响应世界环保组织的号召，鼓励节约能源，维护企业可持续发展。在原材料采购方面，优先选用获环保认证的供货商，如通过森林认证(如FSC或PEFC)的木浆供应商和通过ISO14001认证的辅料及化学品供应商。在节能减排方面，维达根据工厂所在地资源配备条件，优先采用清洁能源。或利用当地工业园区规模效应，进行集中供热、集中废水处理。而对于自己供热的工厂，我们通过各种技术改造，努力提高能源效率，并将污染物排放降到最低。通过持续实施的各项环境改进措施，提高我们保护环境的能力，以实现经济效益和环境保护的双赢。

您在履行工作职责的同时，应始终以环保宗旨的方式行事。

## 示例

- 应该**
- ▶ 确保您在日常工作活动中有效利用资源并减少各类污染排放。
  - ▶ 及时向您的经理提供对环境产生正面影响的创新建议。
  - ▶ 了解和遵守对维达具约束力的国际森林认证体系的相关规定。

## 6. 社区

维达致力于成为  
我们业务经营  
所在社区中  
值得信赖的成员



### 社区关系

维达致力于为其业务经营所在的社区作出积极的贡献。我们竭力通过公开诚信的对话，与我们的社区建立长期，持久的关系。

#### 示例

- 应该** ▶ 确保我们当地社区发表的意见得以顺利传达和妥善接纳。
- ▶ 在以维达的名义向社区组织作出捐赠之前须获得相应的批准。
- 不应该** ▶ 在可能被视为贿赂的情况下向任何组织提供赞助或捐赠。
- ▶ 向国家组织、政党或宗教组织提供赞助或捐款。

## 沟通

维达致力于在商业秘密允许的范围内实现公开透明的沟通。我们力求与维达的所有利益相关者展开富有建设性和成效的对话。

### 示例

- 应该** ▶ 与记者谈论公司的企业事务（如财务战略、未公开的经营决策、战略等涉及公司重大利益相关信息）之前，先向您的直属经理／上级报告并征求其意见，必要时经理可征求维达集团总裁办公室或董事会秘书的意见和批准。
- ▶ 将分析师或投资者提出的所有问题提交给维达企业事务部，并由其将相应的问题处理并解答。

**不应该** ▶ 在未经相应授权的情况下，在任何个人社交平台或公众平台（包括但不限于博客、微博、微信及其他社交网站等媒体工具）上发表言论造成您可以代表维达发言的印象。

## 政治活动

根据需要，并充分考虑当地法律法规及政策规定的前提下，我们可透过游说等活动，参加那些与我们的业务、员工及业务所在的社区正当相关的政策辩论。

### 示例

- 应该** ▶ 如果您对游说活动存在任何疑问，请咨询董事会秘书。

**不应该** ▶ 在参与个人政治活动时，暗示您代表维达发言或公司支持您的观点。

▶ 将公司资产、信息用于个人支持的政治候选人或党派的活动。



健康生活  
从维达开始