

# 商業行為與道德準則

## 目錄

<b>關於準則以及您的責任.....</b>	<b>3</b>
準則適用範圍	
如何使用商業行為準則	
員工職責	
配合調研、調查與問詢	
道德領導力	
做正確的選擇	
提出問題和隱患	
防止報復	
責任及紀律	
<b>盡力維護客戶、商業合作夥伴以及公眾的利益.....</b>	<b>7</b>
與客戶的關係	
<i>營銷與廣告</i>	
保護客戶信息	
供應商的選擇	
<i>政府合同</i>	
利益衝突	
<i>家庭成員及親近的個人關係</i>	
<i>私人投資及企業機會</i>	
<i>外部就業</i>	
<i>志願者或慈善工作</i>	
禮物、娛樂與商務接待	
<i>對政府官員提供禮物、娛樂、商務接待</i>	
與公眾溝通	
社交媒體與網絡	
<b>信息與財產保護.....</b>	<b>16</b>
機密信息	
智慧財產權	
競爭/商業情報	
保護個人信息及員工隱私	
業務記錄及內部控制	
<i>文檔管理及依法持有</i>	
保護公司資產	
<b>遵守法律法規條款及精神.....</b>	<b>24</b>
反壟斷及公平競爭	
反腐	
反洗錢	
政治參與/游說	
全球化貿易	
<b>團隊合作及尊重.....</b>	<b>28</b>
人權	
多樣性及不歧視原則	

無騷擾職場  
安全健康的工作環境  
可持續性及企業公民意識

## 關於準則以及您的責任

### 準則適用範圍

商業行為與道德準則（COBCE）為維布絡有限公司和其旗下子公司、分公司（“實體公司”）提供道德指導以及商業行為期望。在 COBCE 中，這些實體公司通常稱為“維布絡”或“公司”。COBCE 適用於公司所有員工以及董事會成員，同時也適用於作為承包商、分包商、雇傭、顧問及其他為公司服務的個體。

供應商、服務供應商、外設專業機構、代理機構、渠道合作夥伴（經銷商、分銷商及其它）是公司提供服務的延伸，構成維布絡延伸家族，COBCE也適用於它們和涵蓋它們。當維布絡延伸家族為維布絡工作或代表維布絡工作時，公司也期待它們同樣遵守公司的COBCE。

### 如何使用商業行為準則

COBCE創建的目的是幫助員工及公司大家庭成員瞭解、認識及處理在為公司工作或代表公司工作中可能遇到的道德問題。維布絡的政策方針滿足所有現行法律法規的規定，致力於使得商業行為在道德上更規範，以及在與客戶、供貨商、合作夥伴、競爭對手、員工及其他有利益關係者交易時更能誠實守信。

任何時候當您面臨道德問題或遇到道德困惑時，COBCE能幫助提供指引和解決問題。COBCE不能列舉出所有您所處的情形，或許有時您需要獲得專家意見，以理解及詮釋在COBCE處理事宜的各種具體方面。若您身處此情形，可查閱COBCE通篇引用的維布絡政策（《政策手冊》的組成部分之一）。《政策手冊》可從維布絡企業內部門戶網站MyWipro查閱，網站上能找到更詳細的幫助信息。您也可以同您的經理、人力資源同仁（HR）或COBCE提到的其他指定人員探討您遇到的問題。

### 員工職責

維布絡是由懷著共同期望與願景的成千上萬個個體組成的。儘管我們每個人都各不相同，但我們都對道德準則有相同的理解，尤其是堅定認識到“不妥協的正直誠信”的重要性。若我們不以正直誠信而享譽盛名，就會讓客戶失望，也會成為我們自己眼中的失敗者。我們必須堅定地維持最高的道德標準，尤其是：

- ✓ 當代表公司時，所有行為必須專業、誠信、道德。
- ✓ 熟悉COBCE及相關政策的信息內容，需要特別注意與您工作職責相關的政策。
- ✓ 及時完成與COBCE相關的所有必需的員工培訓，並及時瞭解現行的標準和期望。
- ✓ 及時向您的經理、經理的上層管理、HR經理、業務主管負責人、高級管理層成員、法律與合規管理部門成員、或監察員報告任何可能違背COBCE的行為。
- ✓ 配合公司的調查與審計，告知所有真相，接受調查時或預期要接受調查時絕不篡改或摧毀記錄。

**請記住：**沒有任何理由可以違背適用於COBCE的法律、法規或相關政策，即使目的是為了達成商業目標。

**問：**我知道維布絡的部分領導有一份單獨的準則。是不是真的？他們是否也要遵守COBCE 相關規定？

答：“維布絡精神”中的原則與價值觀對於所有維布絡員工均產生約束。不存在您提及到的領導版準則，領導也一樣必須遵守 COBCE 相關規定。公司的首席執行官與高級財務官有附加的道德準則來幫助他們完成完整、準確的財務記錄與報告。

**問：**我所在國家的法律與 COBCE 中的一些標準不一致。我該怎麼辦？

答：維布絡在世界上很多國家有業務，會嚴格遵循開展業務地區的法律、法規。這些法律同 COBCE 不一致甚至產生衝突是有可能出現的。如發生時，以地方法律為準。但是，在某些情況下，為了避免同某些其它國家的法律產生衝突，COBCE 會改用更保守的立場。若您認為 COBCE 及相關政策同地方法律法規有衝突，請與您的經理討論相關問題，或者與人力資源經理、監察員或法律與合規管理部門聯繫給予澄清。

**問：**為什麼公司希望我們配合調查？我不想被牽涉到。

答：當公司執行調查時，說明有違背我們政策或法規要求的事情發生。為了保護個人、維布絡、以及在某些情況下的公眾利益，執行調查是必須的。若員工不配合調查，將使得公司不能獲取全部真相進而採取正確行動。同時，配合執行調查能幫助公司開展糾正過程，避免違規再次發生。隱瞞信息，故意提供虛假、誤導性信息，或泄露調查內容是一種嚴重違背員工職責的行為，可能引發紀律處分。

儘管有上述規定，員工或公司大家庭成員如果有想法，亦可選擇不積極參與調查和問詢。

## 配合調研、調查與問詢

公司將及時對可信報告反映的不當行為開展調查。同時，維布絡充分利用內部及外部資源進行調研和審計，以評估風險和增強合規性。

所有員工應充分和如實地配合指定的審計師和專業調查人士。絕不能誤導調查官，也不能為了促成調查而更改、摧毀任何文件、記錄。

- 指定資深專家執行調查。
- 通過調查訪問及文件評審揭開事實的真相。
- 只有被批准才能進行調查，員工不能自行進行調查。
- 除非獲批准，否則不可透露關於調查的任何信息。

•必要時調查官將採取恰當的措施進行管理。為糾正情況和杜絕錯誤再發生而必須採取措施時，公司將執行糾錯程序，包括對犯錯員工的進行紀律處分，包括解雇。

## 道德領導力

若您在維布絡擔任領導職位，我們期待您能實現如下額外職責：

- 以身作則（“言行一致”）。我們期待管理者是體現商業道德行為的最高要求的典範及“維布絡精神”的模範。
- 支持道德及商業行為規範項目的執行，進而在貫穿項目過程中監控維布絡價值觀及商業道德行為指導方針的遵守情況。
- 幫助創建一個著眼于建設良好關係的工作環境。認可努力，重視相互尊重和開放式交流。
- 與員工及商業合作夥伴（例如經銷商、分銷商、代理商等）交流COBCE及其政策在他們的日常工作中的應用。
- 積極主動。尋找機會與團隊成員探討和解決倫理和道德困境。
- 創造良好的環境，使得每個人都能自如地詢問COBCE及其政策相關問題，以及報告潛在的違規行為。
- 絕不要求他人或向他人施壓迫使做出違反COBCE的事情。
- 清楚認識到您的權力範圍，不做任何超出權力範圍的行動。在允許範圍內進行授權委托。絕不授權委托給可能進行非法行為或從事不道德活動的個體。
- 監督第三方機構時，確保他們理解COBCE。

**問：我的業務部門設立各種目標要求我們去實現。有時我發現要違背 COBCE 的要求才能實現其中部分目標，可以這樣做嗎？**

答：絕不允許。成功的企業會設立較高的目標並且員工也會設法達到目標，但我們絕不能為了達到目標而違背 COBCE 或維布絡的政策。

**問：作為管理者，當有人向我舉報的時候我不清楚我的職責是什麼或我應該做什麼，特別是高級領導也被指控涉及到時。**

答：不管指控涉及到誰，毫無例外地，您都必須如實報告。維布絡設立很多舉報渠道。若由于某些原因您不想向某個人報告，您可以向監察員報告您的發現。

**問：作為管理者，若我發現不在我的管轄區域裏出現了不當行為，我是否依然需要報告異常？**

答：儘管您主要對您管轄區域的人員負責，但是所有的維布絡員工需要如實報告發現的不當行為，作為管理者更應如此。最好的方式是首先向疑似出現不當行為區域的管理者進行交流，若不奏效或不可行，您可以利用 COBCE 列舉的其他資源。

## 做正確的選擇

做出正確的選擇并不是總是那麼容易的。有時候您會覺得有壓力或者不確定是否需要這樣做。請記住，當您做艱難的決定時，您不會孤立無援。您的維布絡同事和其它的一些資源包括 COBCE，會幫助您，成為您的依靠

面對難以抉擇的道德方面的決定時，暫停一下，問自己以下這些問題能幫助您做決定。當您對如下任意一個問題給出否定回答時，建議您換一種行動方案或者尋求幫助。

- 這樣做是否是**對的**？**合法**嗎？與我們的**政策**相符嗎？
- 我考慮了所有**可選項**了嗎？
- 我將採取的行動是否符合“**維布絡精神**”？
- 我能**很自如地**告訴他人我的這個決定嗎？
- 問自己，我會對自己做的決定感到**驕傲**嗎？
- 我將採取的行動最可能對他人（包括同事和利益相關者）產生什麼**影響**？

## 提出問題和隱患

如今商業環境十分複雜，不可避免地人們愈加關注所遇到的問題、道德倫理與合規隱患等話題。維布絡領導能越早發現可能出現的問題，就能越早解決問題。

我們每個人都有責任儘早提出不當行為的相關事件及隱患。若發現您相信違背維布絡政策、法規或法律的行為，及時同您的經理交流。若您覺得不合適，或您不認為您的隱患報告得到了適當的處理，您有以下幾種額外選擇：

- 與您經理的上層管理交流問題，或者向高層管理者們反饋。
- 與法律合規部或HR經理聯繫。
- 使用公司的申訴程序（檢舉程序），[即聯繫郵箱：ombuds.person@wipro.com](mailto:ombuds.person@wipro.com)。

另外，若您對維布絡的政策有疑惑，您可以將您的疑惑反饋至 [office.generalcounsel@wipro.com](mailto:office.generalcounsel@wipro.com)。

當然您也可以選擇撥打維布絡的熱綫電話。熱綫電話可以通過 [www.wiproombuds.com](http://www.wiproombuds.com) 找到。您可以選擇匿名撥打熱綫電話，然而，我們鼓勵維布絡的員工能留下姓名。匿名電話會得到維布絡的全權處理，有效的調查發起之前需要匿名者提供額外的信息。當然，您也可以選擇直接將您的擔憂直接向審計委員會主席反饋：  
[suresh.senapaty@wipro.com](mailto:suresh.senapaty@wipro.com)。

即使舉報不實，檢舉的員工不會受到任何形式的報復。為了良好的誠信，建議員工謹慎得體地進行舉報。

問：當潛在的不正當行為報告給我們經理時她通常無動于衷，我認為她給提出問題的同事製造了麻煩。那麼問題來了，如果某個同事正在做我認為不合道德規範的事情，我應該怎麼辦？

答：採取措施并且堅決發聲。我們要求您報告不正當行為。向您的經理報告問題通常是處理問題的有效措施，若您不相信事情將得到妥善處理或您不喜歡向您經理報告，您可以向您經理的上司反饋，或者利用 COBCE 中列舉的資源幫助解決問題。

問：您掌握了自己的主管性騷擾某些員工的實際情況，您將如何做？

答：向第 2 綫經理、人力資源及/或監察員進行舉報。我們作為維布絡的員工有責任對違背政策的行為進行舉報。

## 防止報復

管理者必須做到納諫如流，多聽不當行為的隱患，并作出適度回應，絕不能報復善意提出問題的員工。對背景不瞭解或缺少專業知識可能會引發員工錯誤的焦慮，這很正常。

對檢舉任何類型錯誤行為的同事、或者涉及指控不當行為的程序、調查或聆訊中作證、協助或者參與的同事的任何報復行為，都與我們的政策相悖，不符合我們的價值觀。

維布絡對報復行為進行嚴肅處理。所有報復行為將會被徹查，一旦查實，報復者將會受到紀律處分，嚴重的將會被解雇。若您認為您受到了報復，希望您能報告給監察員，或使用任何 COBCE 中列舉的方法進行報告。

## 責任及紀律

違背相關法律法規、COBCE，或期望、鼓動他人這樣做，會引發公司信任危機使得公司聲譽受損。若出現此類道德或合規問題，您有責任聯繫 COBCE 中列舉的其中一種資源，以便尋找到有效的解決方法。

任何員工、代理商、承包商或顧問如被發現有違反這些政策或維布絡的其他政策的行為，維布絡將採取適當的紀律處分，包括解雇員工、解除跟代理商、承包商或顧問的合作關係。

維布絡的合規程序受董事會、審計委員會及由董事會成員組成的公司合規委員會的監督。

## 盡力維護客戶、商業合作夥伴以及公眾的利益

“維布絡精神”包含了以下原則：

- ✓ 保持熱情，幫助我們的客戶取得成功
- ✓ 尊重對待每一個人
- ✓ 心懷世界，有責任擔當
- ✓ 做每一件事情都堅守正直誠信

維布絡員工很清楚，作為一個負責任和堅守正直誠信的企業公民，只有不停維護客戶、商業合作夥伴以及公眾的最大利益才有可能取勝和成功。

## 與客戶的關係

### 我們的標準

客戶因為信任而購買我們的服務及產品。他們相信我們的服務及產品的質量，相信它們的價值，並且相信我們會堅定不移地支持我們銷售交付的產品及服務。我們必須保持客戶對我們的信任。

維布絡的根本責任是確保客戶對我們提供服務和產品的質量給予信任。因此每一位員工最首要的責任就是確保我們提供的服務和產品始終是最優質的。

### 我們的責任

- 每一位維布絡員工必須確保遵循嚴格的產品安全和質量標準。
- 任何關於產品安全及質量的疑慮均應立即報告。確保客戶購買的產品和服務和他們期望的一致，是我們每個人的責任。
- 所有的廣告、營銷、銷售材料或展示均不應讓人產生誤解。
- 不要對競爭者或他們的服務和產品進行任何錯誤或不合法的評論。
- 承諾能提供的，提供所承諾的。
- 若您身處維布絡的領導職位，為了確保我們賣出的產品滿足所有外部安全及質量標準以及我們內部的最高標準，您有義務對我們供應鏈的質量進行監控。

### 營銷與廣告

廣告是一種高效的~~品牌~~塑造及與客戶溝通的基本工具。我們力圖保證維布絡服務與產品的所有廣告都合乎道德標準。所有的產品主張和利益必須經過調查及必要研究的技術證明。

我們的廣告絕不能扭曲事實，欺騙或有可能誤導客戶。維布絡服務與產品的營銷及廣告必須真實準確。絕不能對競爭對手的商品做出錯誤及無根據的聲明。我們的廣告、包裝、展示和促銷必須得體並且要尊重廣告傳播國家當地的消費文化及公眾文化，我們將避免在廣告中出現可能帶冒犯性的政治、宗教言辭。

## 保護客戶信息

### 我們的標準



維布絡的商業運作過程中，我們通常能獲取客戶或者他人的個人和商業機密信息。現在保護這些信息為一項法規要求，並且對於我們維布絡員工來說，數據隱私早已成為信任和尊重他人的重要問題。

我們尊重客戶及他人的機密信息。保護他們的隱私和機密信息是我們的一項重要要求。

### 我們的責任

- 保護現有的客戶、以往的客戶以及求職者、商業合作夥伴、客戶的個人信息的機密性。
- 僅在必要時並且正當的商業目的下，獲取、使用個人及商業機密信息。
- 遵照不定時修改的各種法律所定義及適用的文件存檔規定，歸還、銷毀在商業用途中不再需要的個人及商業機密信息。
- 在跨國界發送個人及商業保密信息或發送至第三方時，確保該傳輸擁有正當的商業目的並且遵守當地法律。同時還需要確保接收方將保護該信息的安全。
- 敏感個人信息，如社保號、用藥記錄、信用卡和銀行賬戶號碼等，需要依據當地法律特別處理。
- 不要轉發客戶的或其他商務信息、文檔至私人電子郵箱地址（如QQ或Hotmail）或微信等。
- 不要使用公共文件托管服務（如Dropbox、SkyDrive、iCloud、Amazon、CloudDrive等）備份客戶的或其他商務信息、文檔。

若您發現有違背此政策的事件或收到客戶對維布絡處理個人信息方面的查詢或投訴，請通過本商業行為和道德準則提供的投訴渠道進行投訴或公司內網將信息轉至安全事故報告部門（Security Incident Reporting, SIR）。

**問：您的其中一位客戶向您提供了一款氣缸設計，要您按客戶擁有的這款設計進行訂單供貨。為了確保拿下另一位客戶的訂單，您的同事建議您在另一位客戶的訂單中採納并再次使用這款氣缸設計。您將如何做？**

答：不得使用這款氣缸設計，因為這樣做侵犯了前一位客戶的智慧財產權，維布絡將違反合同義務。這將相當於侵犯客戶的智慧財產權，同時**違反合同**。

**問：您在向一位潛在客戶做銷售演講？您希望將維布絡目前客戶的名稱/標志包含在演講內容中。您該怎樣做呢？**

答：您應先從市場/銷售團隊得到批准，由市場/銷售團隊先從客戶得到使用他們的名稱/標志的許可。否則將會違反我們對客戶的保密承諾。

## 供應商的選擇

### 我們的標準

供應商為維布絡取得的成績做出了重大貢獻。為了創造出一種激勵供應商的環境，必須讓供應商有信心可以得到合法且合乎道德的待遇，進而與維布絡攜手共贏。

我們的政策是，選擇供應商與採購都是基于需求、質量、服務、價格及其他項目和條件進行的。供應商的選擇需通過競標流程進行，所有的供應商關係均簡化為適當的書面記載。

我們相信與我們做生意的供應商及商業合作夥伴有著與維布絡一樣高標準的道德商務行爲，同樣承諾維護環境可持續發展及維護人權。對於商業實踐違背地方法律、維布絡供應商行爲規範的供應商，維布絡將不與其建立商業關係。

### 我們的責任

- 若您身處維布絡的管理層且與我們供應商和商業合作夥伴合作，您必須確保他們已經收到了維布絡的供應商行爲規範，或者在他們與我們簽訂的合同/採購訂單中充分反映出“供應商行爲規範”。向供應商普及我們對於道德、反腐、人權、健康、安全、環境方面表現的高標準。
- 警惕留意商業合作夥伴違背適用法律法規（包括地方勞動法，反腐、環保、健康及安全相關法規）或違背維布絡 COBCE 的所有迹象。
- 每位與供應商合作的維布絡員工在做決定時要基于性能指標而不是個人利益，盡可能維護維布絡及我們客戶的利益。
- 配合供應商的審計工作，停止向未真正朝著我們的標準方向進步的供應商進行採購。
- 尊重及保護供應商的機密及專利信息。
- 所有供應商關係均以正規的書面合同進行記錄。
- 披露可能涉及衝突的任何情況，同時避免自己做出或影響採購決定。

### 政府合同

維布絡的政策與適用於政府合同及交易的所有法律法規完全貼合，同時也必須嚴格地與任何同中央、地方、外國、其他適用的政府合同的所有條款及條件相吻合。爲了實現這條規定，維布絡的法律合規部必須審核及審批所有與政府單位相關的合作。

更多信息：請查閱供應商行爲規範。

### 利益衝突

#### 我們的標準

利益衝突可能會影響到您爲維布絡的最大利益做出客觀決策的能力。員工參與，包括財產利益、同維布絡的競爭者、客戶、上司、下屬或同行等這些與員工有著潛在利益關係的人物進行交易，可能會影響員工爲維布絡的最大利益做出判斷的能力，造成實際或潛在的利益衝突。

我們希望每一位員工都能運用良好的判斷力，避免出現導致衝突的情形。利益衝突損害他人對我們的信任的同時，也損害了我們的聲譽。

將所有的潛在衝突情景羅列出來是不可能的，這也是維布絡需要我們每個人堅持“堅守正直誠信”的高標準，且在需要時尋求建議。若您認為有衝突或者潛在的衝突存在，記得同您的經理、法律合規部或人力資源部的同事探討。

### 利益衝突的一些實例：

- 為競爭者或客戶直接或間接工作，如作為行政人員、雇員、顧問、代理商
- 與競爭者、客戶、上司、下屬或維布絡同行有直接或間接的經濟利益
- 在工作場所上司與下屬之間發生親密的個人關係
- 從事與維布絡存在競爭的活動
- 使用維布絡專有的或保密的信息謀取個人利益
- 未經授權使用、披露維布絡客戶或商業合作夥伴的信息謀取個人利益
- 接受（在交易過程可能有潛在利益衝突的）供應商或服務提供商的昂貴的禮物、娛樂、商業接待等

### 家庭成員及親近的個人關係

按照規定，員工必須避免同任何親戚（包括“重要的其他人”）或者親戚扮演關鍵角色的公司開展任何維布絡的業務。若某個與親戚相關的交易難以避免，員工需將實情全部告知人力資源經理。

員工的直系家庭成員或有著十分親近的個人關係的人員可以基於他們的資歷考慮錄用，但不能與員工構成上級下屬關係。若兩個員工之間存在或構建形成親密的個人關係，涉及到的兩位員工將情況告知各自的上司以及人力資源經理。他們會嘗試做出不同的安排以找到合適的解決方案將兩人在工作上分隔開。

### 私人投資及企業機會

未經維布絡有限公司首席財務官的書面批准，任何員工不得在同維布絡公司擁有或尋求交易或有競爭關係的公司裏面直接或間接擁有實質利益。

禁止任何員工對在維布絡工作時發現的業務或投資機會開展私人業務或投資。

**問：**您注意到主管及團隊成員經常在做金融交易，例如二手貸款、股票市場的聯合交易等。您會怎樣做？

**答：**向 2 級主管報告，認為這是利益衝突案例，同事間的金融交易會帶來利益衝突，對職業關係造成負面影響。

### 外部就業

雖然限制員工在個人時間上的活動不是維布絡的目的，但員工不得為任何其它公司工作或接受服務報酬，無論該公司是否與維布絡有業務競爭關係。

員工選擇外部工作時，包括個體經營、追求興趣愛好的商業活動，將妨礙員工履行他或她對維布絡的工作職責的能力，這樣也會引發利益衝突。

**問：您的親戚很想開創一個與維布絡業務無關的家族企業，希望您積極參與其中并擔任合夥人。您該怎麼辦？**

**答：**拒絕成為合夥人，因為積極參與該公司并任職將構成利益衝突和雙重聘用，維布絡不允許員工這樣做。

**問：**一家生產個人護理產品的初創公司接觸您，尋求得到生產過程方面的技術支持及建議。公司的首席執行官是您的朋友，他說您幫他做的工作避諱影響到您在維布絡的工作。這位首席執行官只要您在周末和節假日給他提供支持。您要怎樣做？

**答：**拒絕這個請求，因為這會產生利益衝突，并違反維布絡的 COBCE，形成雙重聘用，維布絡不允許員工這樣做。

## 志願者或慈善工作

視案例情況而定，員工可以為非營利性的組織、俱樂部、慈善機構工作，但需事先向人力資源經理進行披露。員工必須保證其提供的服務不影響維布絡的利益與聲譽。除了合理常規的費用報銷，員工不能接受服務報酬。

## 我們的責任

- 如若可能，避免出現利益衝突。
- 將所有可能導致潛在利益衝突的情形全部彙報給您的上司，您的上司可能會要求您將情況告知人力資源經理或法律合規部以尋求適當的解決方案。
- 主動說明您或者您家庭成員或者他人同維布絡存在的潛在利益衝突。

## 禮物、娛樂與商務接待

### 我們的標準

在很多行業和國家，禮物及娛樂是增強商務關係的手段。維布絡員工需要明確一個原則：我們不接受也不提供任何以影響商務決定為目的的禮物、恩惠或娛樂。

任何員工均不得直接或間接給予、提供、承諾提供或授權提供任何有價值的東西（例如金錢、證券、商品或服務）給政府官員、客戶、潛在客戶、外國官員（包括任何國際公共組織的官員）或者任何被視為影響商務決定或獲得不當利益的實體。員工不得利用商務接待試圖影響客戶或其他第三方的不當決定，也不得由于提供接待而違反法律或違反客戶的內部政策。

禮物、娛樂和商務接待的提供或接受必須遵循如下全部條件：

- 它不能被合理地解釋為影響和獎勵某個決定及行為而給予的報酬或考慮。
- 當有商務談判正在進行時不可提供。
- 它的提供或接受均能被合理地解釋，例如屬合理、習慣性或行業通用做法。
- 不違背客戶政策及適用法律。
- 披露于公眾時不會使維布絡難堪。

為發展商務關係，偶然地接受禮物和娛樂是適當的。然而，絕不應鋪張浪費，也不應超出國家或行業通用商務做法的數值。當接受禮物時，其價值不能超出我們公司規定的每個財年的限值，即在美國及歐洲工作的員工為 100 美元現金或等額貨幣，其他地區為 50 美元現金或等額貨幣。

代表維布絡行事的員工及代理人，不得贈送超出公司限值的任何類型的禮物給任何一個與維布絡有商業合作或尋求與維布絡有商業合作的個人。滿足上述提及的條件，向私人客戶提供帶有維布絡標記的標準公司禮物屬可接受的商務做法。但是，對於標準企業禮品以外的禮品，我們鼓勵員工參考內部政策手冊中的限制和審批流程。

除上述有具體規定的情形外，不允許其他方式的贈送。特別是嚴禁以下行為：

- 接受或提供現金或現金等價物（禮券、禮金支票/支票、股份等）。
- 員工用自己的錢或資源支付禮品的費用。
- 組織通過第三方間接提供禮品。
- 贈送酒類（如紅酒）。

根據內部準則和程序，慈善捐款或捐贈只允許給予注冊的慈善組織。

**以下類型的商務接待不合規定：**

#### **提供商務接待**

- 旅行費用：帶非維布絡員工的家庭成員參加維布絡主辦的集體活動。
- 商業接待、慈善捐贈及捐款：對象是政府官員、外國官員（包括公眾國際組織機構，如聯合國、世界銀行等）或國企官員。
- 與維布絡直接商務談判期間接待第三方。

#### **接受商務接待**

- 第三方對與商務活動無關的旅行、住宿、運動/娛樂/文化活動等進行贊助/報銷。
- 第三方對維布絡內部會議（如維布絡主辦的集體活動或部門會議）的費用進行贊助報銷。

- 第三方在與維布絡直接進行商務談判期間提供的商務接待。

## 我們的責任

- 僅在維持合理的商務關係時允許提供或接受禮物、娛樂、商務接待。
- 交換能培養友好商務關係的禮物、娛樂、商務接待，但絕不提供屬 或看上去屬 令接受者受恩惠的禮物、娛樂、商務接待。
- 不提要求也不請求得到私人禮物、娛樂或商務接待。
- 嚴禁接受現金或現金等價物的禮物。
- 向對方發放禮物、娛樂、商務接待之前，理解及遵循對方所在組織的相關政策。費用支出報表中正確報告所提供的禮物、娛樂、商務接待的開銷，準確表明費用支出的目的。
- 若有人贈送您價值超出公司限值的禮物，您不能“降低禮物的價值”後而接受。
- 即使出于慈善原因，除非內部批准，不能答應客戶提出的任何捐助請求。應客戶要求，您也不能拿您自己的資金進行捐贈或購買禮物，同時向維布絡申請報銷。這種情況必須先獲得書面批准。

## 對政府官員提供禮物、娛樂、商務接待

不應直接或間接對政府官員或外國官員提供或從其接受禮物、娛樂、商務接待。政府官員或外國官員包括國際公共組織或政府客戶（包括公營單位和政府經營的企業）。

政府客戶是指并包括在航空航天和國防製造業、銀行和金融業、醫療衛生和生命科學、能源和公用事業、電信、交通運輸等領域通過國有和國有控股實體經營的客戶，包括以下企業和組織：

- 公營單位
- 政府經營的企業
- 主要高級管理人員和董事由政府任命的企業
- 通過政府撥款或通過政府規定的稅收、許可證、費用或特許權使用費獲得收入的政府資助的組織。
- 被廣泛認為和理解為履行政府職能的企業。

但是，如果政府官員為維布絡履行公務，例如他們到我們的生產設施進行檢查/審計，比如污染控制官員的訪問，則允許向其提供相關的合理交通工具或其他便利。

**問：出差時，我收到了供應商送的我認為超過公司限值的禮物，怎麼處理？**

**答：**若您收到任何超過公司限值的禮物，您必須在禮物往來清單中披露收到這份禮物，並將禮物遞交給您的人事經理，他們會決定該怎麼處理該禮物。

更多信息：參見禮物、娛樂與商務接待的標準操作程序。

## 與公眾溝通

### 我們的標準

我們承諾信息披露和公眾溝通的透明性。當向公眾及媒體提供信息時，維布絡需要提供的清晰、一致性的信息。鑒于此，需要特別注意，只有被授權的人才能代表公司發言。若您沒有獲得公司批准，絕不能在可能公開的場合中給人印象您代表公司發言。

### 我們的責任

- 若有人向您詢問維布絡的活動、成果、計劃或對公共事件的看法并且您沒有獲得特別的回復授權時，可將該請求轉交給企業傳播部或法律合規部。
- 只有企業傳播部的成員及選定獲得代表維布絡事業部授權發言的人才能進行交流。
- 如果您打算編寫或出版書籍、文章、手稿或進行任何與維布絡商業相關的展示，您必須事先獲得您上司或人力資源經理的批准。若書籍文章等的發表或展示能讓公眾認出您維布絡員工的身份，必須附上申明“本文、本次展示僅代表我個人觀點，維布絡對文章內容、真實性、準確性不負任何責任。”
- 若您發現有未經授權的員工同媒體或者分析師交流，不管有無記錄，立即通知傳播部或投資者關係部。

更多信息：參見社交媒體與網絡

## 社交媒體與網絡

### 我們的標準

社交媒體網站是較普遍的一種溝通互動方式。維布絡支持員工通過社交網絡、博客、維基、聊天室、論壇及其他在綫場所自由表達自我的權力。但是，員工需要特別注意在這些活動中不能將涉及到可能對維布絡的信息，或對維布絡、客戶、商業合作夥伴的形象產生負面影響。

我們希望維布絡的員工都能在網上活動中展現出職業素養，尊重并維護維布絡、客戶、商業合作夥伴的聲譽。所有規則適用於離綫行爲，也適用於在綫評論、發帖及其他類型通訊。員工還必須牢記，在社交媒體上未經授權發布信息也可能導致員工違反保密義務。

維布絡保留審查和監督其員工進行與公司相關的、使用公司資源（電腦、手機、平板電腦、數據卡等）進行的網上通訊的權力。如果維布絡認爲某些在綫活動違反了公司政策，公司將採取適當的調查和行動。

## 社交網絡

當編寫可能會發表的言論時需要特別當心，包括在網上發帖。若您參與在綫論壇、博客、新聞討論組、聊天室或公告欄時，除非獲得授權，您不能給人印象您代表公司發言。在您點擊“發送”之前，先仔細思考帶來的影響并審閱內容。這些類型的交流將永遠在公共空間存在，需要我們特別注意。

## 我們的責任

- 牢記維布絡道德標準，涉及維布絡相關信息時讓自己保持專業素養。請記住，您在網上發布的信息將會在很長一段時間公開可用，所以在您點擊“發送”或“提交”前，仔細想想可能帶來的影響并審閱相關內容。
- 進行網上活動時遵守相關法律規定。
- 除非獲得授權，絕不能給人印象您代表維布絡發言。
- 當您的在綫活動涉及到維布絡時，請始終表明您僅代表個人，并清楚表明您所表達的是自己的觀點，不代表維布絡的意見。
- 避免在綫發布非公開的機密信息或專有的信息。
- 不在網上發表任何與維布絡客戶、商業合作夥伴相關的詳細信息，包括像領英這樣的專業社交網站也不可以。
- 不要使用社交媒體進行任何可能引起他人反對、違背COBCE或“維布絡精神”詮釋的價值觀的活動。尤其要杜絕以下行爲：
  - 不得使用電子郵件發送垃圾郵件或未經驗證的信息。
  - 不得誹謗、辱罵、騷擾、跟踪、威脅或其他違法法律及侵犯公司、個人隱私權等行爲。
  - 不得發布含有種族歧視、性別歧視的材料，不得發布帶有政治宗教迫害言論或其他不當言論、對維布絡、客戶、商業合作夥伴等有潛在損害的信息。
- 銘記，一些信息與陳述被認爲是“非公開實質信息”、“未發布的價格敏感信息”或“前瞻性申明”，共享或者發布此類相關信息將違反政策及相關法規，可能招致公司或政府執行機關的懲罰性措施。維布絡的實際或對未來預期的業績數據、新市場開發、新客戶開發、管理層變動等都屬 此類信息。

更多信息：參見社交媒體及網絡

## 信息與財產保護

當今信息技術時代最大的憂患之一就是對收集和傳播的機密信息及個人信息的保護。對於維布絡來說，機密信息的保護取決于我們對保持敏感度及尊重個體的保證。

其實很簡單：當我們採取措施保護公司委托給我們的機密信息及公司財產時，我們就是在履行承諾，兌現我們對他人許下的諾言。

## 機密信息



## 我們的標準

與維布絡相關的信息或與維布絡交易的第三方信息已經成爲了我們最有價值的財產之一。

未經授權就發布機密信息會導致公司失去關鍵競爭優勢，讓公司難堪，亦會破壞公司同客戶或其它相關團體的關係，對維布絡造成各種不可彌補的損害。鑒于此，機密信息的訪問、儲存、傳播必須依照維布絡政策及相關程序進行。

我們每個人都必須謹慎維護維布絡機密信息以及第三方托付給我們的機密信息。它們的安全必須得到保證，爲了讓這些信息的安全性得到保證，需對信息設置訪問權限，僅讓那些因工作有需要的人有訪問權限，同時避免在公共場所討論這些機密信息。

儘管與維布絡的雇傭關係已經結束，仍然需要對維布絡的機密信息進行持續性的保護。

### **“機密信息”包括但不限于以下：**

- 客戶名單、供應商名單、客戶協議、供應商協議；
- 商業秘密和發明；
- 電腦程序及相關數據及材料；
- 圖紙、文件數據、文檔資料、圖表及說明書；
- 技術、流程、公式、模型及流程圖；
- 完成版或不同研發階段的軟件、源代碼、對象代碼；
- 研究和開發流程、測試結果；
- 營銷技巧、材料、發展規劃、價格清單、定價政策、商業計劃；
- 財務信息與預測；
- 員工資料及與人力資源、薪酬體系及其內容相關的其他信息。

## 我們的責任

- 僅在“需要知情”的合法商業目的下使用和披露機密信息。
- 合理標示機密信息，以便指明如何對其進行處理、分發及銷毀。
- 保護智慧財產權和機密信息，僅分享給授權方。
- 在他人有可能聽到的地方絕不交流機密信息（如飛機上、電梯裏），電話中也不能。
- 注意不要將機密信息發送至無人值守的傳真機或打印機。
- 加入或離開公司時遵守清空口袋宣言政策。

問：我未能在辦公室完成技術與商業投標文件的提交。爲了能够在家繼續完成工作，我是否可以將投標相關的文件通過電郵轉發至我私人郵箱？

答：不行。任何維布絡及客戶的信息都不允許轉發至私人郵箱。這樣的行爲是一起嚴重的違反保密原則的事故。

問：我想對我爲維布絡及我們客戶所做的全部資料做備份。我認爲最安全的保存方式是使用雲安全托管服務。可以這樣做嗎？

答：不行。使用任何公衆雲托管服務（如 Dropbox， SkyDrive， iCloud， Amazon CloudDrive 等）備份、儲存維布絡及客戶的信息都是不被允許的。您必須聯繫信息安全組尋求解決方案。

## 智慧財產權

### 我們的標準

每位維布絡員工都有義務確定及保護維布絡、客戶、商業合作夥伴的智慧財產權、商業機密及其他機密。這是我們追求成功的重要保證。

智慧財產權（IP）指的是屬 維布絡或與維布絡交易的第三方的商業方法、商標、服務商標、貿易名稱、可授予版權的主題或商業秘密。我們必須銘記并且遵循維布絡保護資產的規程，包括遵循剛入職或工作期間簽訂的與智慧財產權及保密相關的協議。

除了保護維布絡自己的智慧財產權，維布絡也尊重他人合法的智慧財產權。

### 我們的責任

所有員工都有責任遵循軟件版權許可的相關要求。

- 員工只有在證書有效期內且遵循證書使用條款（包括軟件使用條款）的前提下才能使用他人的專利材料。
- 只能使用符合使用許可協議使用條款和條件的軟件。杜絕在公司電腦或其他設備上複製或使用未經授權的、“盜版的”、“破解的”軟件進行公司商業行爲。
- 未經授權就接收或使用他人的智慧財產權將使維布絡面臨民事訴訟和賠償。員工應嚴格遵照維布絡全部相關程序辦事，如合理處理未經驗證的智慧財產權的管理程序。
- 不要使用沒有授權的版權資料。牢記，所有的內容，包括網上找得到的圖像、視頻、文章都可能受到版權保護，儘管只是用于內部培訓，未獲得版權所有者的書面批准，不允許對其進行複製及使用。
- 當涉及到智慧財產權問題或者當您不清楚該採取什麼措施時，可以諮詢法律合規部。

- 不要將沒有版權的音樂和視頻下載到維布絡資源庫中，不要使用維布絡或客戶的網絡傳播未經授權的音樂和視頻。
- 下載“免費版”、“免費試用版”等第三方軟件或在網絡上的“共享軟件”，需要事先獲得 IT 團隊及法律合規部的批准。

問：您在維布絡開發了一項專利/設計，但沒有用于任何目的。在離開維布絡時，一位同事建議您複製并帶走這項智慧財產權并將其用于商業目的。您應該怎麼做？

答：不能帶走它，因為專利/設計的智慧財產權權利屬 維布絡，這是維布絡的財產，不能為個人目的使用或帶走它。

## 競爭/商業情報

### 我們的標準

維布絡在競爭激烈的市場中運作，競爭對手的信息是十分有價值的資產。當收集競爭情報時，維布絡員工及其他代表我們工作的人，均必須始終堅持維布絡“不妥協的正直誠信”的原則。

我們決不能參與欺詐、誤導和欺騙來獲取信息。我們也不應該使用侵入性技術“間諜”竊取情報。接收來自第三方的信息時，應該格外小心。我們要弄清楚數據的來源，確保其中的信息不受商業秘密法或保密協議的保護。

雖然維布絡會僱傭競爭對手的前雇員，但我們承認和尊重這些員工不使用、不披露其前雇主的機密信息的義務，他們加入維布絡時也必須遵循的“清空口袋宣言”的原則。

### 我們的責任

- 僅通過合法及合乎道德的手段獲取競爭信息，絕不通過虛假陳述獲取競爭信息。
- 絕不為了獲取對方機密信息而與競爭對手建立聯繫。
- 尊重他人保守機密信息的職責。
- 不發布也不接受其他公司的機密信息。
- 確保代表我們的第三方遵循我們保密的標準。
- 不向第三方披露供貨商未公布的定價信息。

### 紅色警戒綫：獲取競爭情報

- 違反法律/合同而保留前雇主的紙質文件或電腦資料；
- 未經批准使用他人的機密信息；
- 使用入職面試來收集競爭對手和他人的機密信息；

- 要求員工討論與他們之前的雇傭工作相關的機密信息；
- 不完全清楚來源時，聽從第三方新服務、新產品、產品新特性方面的建議開展工作；
- 使用視為“間諜”或其他您不想完全披露的手段獲取信息；
- 未經驗證就依據第三方的申明獲取競爭情報。

問：我的一名最近從競爭對手加入維布絡的團隊成員帶來了競爭對手的客戶清單與價格清單。他說他計劃使用這些信息增加維布絡的競爭力，我應該忽略這件事嗎？

答：不。若員工保留了競爭對手的的信息，可能會引起對方的法律行動。您首先必須立即向法律合規部報告并尋求解決方案，或許會包括收集清單、銷毀清單或將其歸還給競爭對手。

問：您的同事最近從一家競爭對手公司加入了維布絡。您發現他用移動硬盤帶來了以前公司的機密材料，他說這些材料是他在以前的工作中創造的。他想在維布絡使用它為公司謀取利益。您應怎樣做？

答：將此情況報告給您的經理或監察員，這違反了維布絡的保密政策，因此是不正確的行爲。

## 保護個人信息及員工隱私

### 我們的標準

近年來，個人、企業和政府越來越關注個人信息的隱私和安全。在世界各地的許多國家和文明中，人們持之以恆地關注這個話題，因此，關於保護個人隱私信息，如何收集、共享和使用這些信息方面的法律越來越普遍。我們有責任保護我們同事及他人的隱私信息及個人信息。

### 我們的責任

- 所有員工和承包商有責任保護并安全地處理個人信息。
- 僅為合法商業目收集個人信息，有需要時才保存個人信息。
- 收集、處理、儲存及傳輸個人信息時，應該采取足夠的預防措施來加以保護。
- 只有當其他員工對個人信息有合法需求時才共享信息，采取措施確保他們明白妥善處理分享給他們的數據的重要性。
- 當我們使用第三方為我們提供服務時，確保他們理解我們對隱私的重視，確保他們必須堅持我們的標準。
- 恰當時，讓員工檢查和修正其在公司保存的個人資料。
- 遵循所有的文檔存檔及銷毀要求。

## 業務記錄及內部控制

### 我們的標準

投資者、政府官員和其他人要求我們的業務記錄具有準確性和完整性。對於公司內部來說，信息的準確性十分重要，能幫助我們做出好的決策。不準確的記錄將對維布絡產生多方面的影響，包括削弱我們對財務報表的內部控制力。

維布絡致力於充分、公平、準確、及時及簡單地將所有與我們的業務有關的材料展現在公眾視野下，包括提交給監管當局備案的定期財務報表。

負責準備公共、財務及常規信息披露的員工在這一塊有著特殊的責任，但所有員工都要對業務結果的統計及文件的控制的進程做出貢獻。我們每個人都有責任幫助確保我們記錄的信息是準確和完整的，並與我們的內部控制系統保持一致：

- 絕不在費用報表或時間記錄表上提出虛假聲明。
- 當錄入財務質量、安全相關數據時確保其準確性、完整性及可信性。
- 不做虛假銷售記錄，不能早于或超出規定時間進行數據錄入，不能對已知的負債和資產報少或報多，也不能推遲記錄應該計入開銷的項目。
- 確保金融條目清楚、完整，不隱藏或掩蓋所有事物的性質。
- 不維護未披露或未登記的基金，資產或負債。

### 我們的責任

- 創建準確反映底層交易、事件真實性的業務記錄。
- 記錄的任何信息均需要清晰、簡潔、可信、準確。避免誇張、色彩語言、猜測、下法律結論、貶損他人特質或動機。
- 創建符合現行的會計和報告準則、符合維布絡會計政策和程序的財務記錄。
- 未經授權，不得簽署包括合同在內的任何文件。只簽署您獲得授權且您相信是準確和真實的文件。
- 不記錄或批准虛假或誤導性條目、未登記的基金或資產、相關文檔支持的付款。

### 文檔管理及依法持有

我們每個人需要對處于自己控制之下的信息和記錄負責。我們必須熟悉經常需要的記錄歸檔流程，我們對自己創建的記錄的準確性和真實性負責。保持記錄的有序性也是我們的責任之一，以便在需要時定位和檢索。

涉及或預測有調查或審計的情況下不得銷毀文件。如果對文件是否適合銷毀有任何疑問請聯繫法律合規部。

在訴訟或政府調查的某些情況下，為了保留相應的記錄而“依法保存”，文檔的銷毀程序可延緩。法律合規部將識別並鑒定維布絡的哪些記錄或文檔需要依法保存。每位維布絡員工、代理和承包商必須遵守這個要求。法律合規部會將您負責的依法保存的文件情況告知您。對於這方面，若您有任何問題或疑問請聯繫法律合規部。

## 保護公司資產

### 我們的標準

爲了最好地服務客戶，我們都有合理且謹慎使用維布絡資產與資源的責任。所有員工都有保護公司有形和無形資產的責任，保護資產不被濫用、損害、遺失、盜竊、浪費。

公司資產包括基礎設施、財產、儀器、電子通訊設備、智慧財產權、機密信息、文件和文檔、庫存、電腦網絡和日常用品等。

### 我們的責任

- 在合法的商業目的下使用維布絡的資產。
- 不能經常性的私用公司資產，并且私用時確保不能對生產力及工作環境有不利影響。
- 不能使用維布絡的設備、系統（包括公司電子郵件、網絡）下載、創建、保存或發送可能帶有攻擊性的內容或作非法用途。
- 積極報告任何關於公司資產的盜竊、挪用、盜用的懷疑。
- 維布絡資產任何可疑的損失、濫用、盜竊均需報告給您的上司或人力資源經理。

### 我們的密碼使用政策

紀律手冊和COBCE規定的關於密碼共享的道德準則共同禁止以下任何一種或所有做法：

- ✓ 與他人共享密碼，如訪問密碼、銀行密碼或密鑰。
- ✓ 不遵守維布絡的密碼安全要求，如定期更換訪問密碼等。

違反密碼使用政策的後果。

#### [A] 惡意或故意違反行爲。

在經過適當的調查程序後，如果確定違反政策的目的是爲了實施欺詐或任何其他被禁止的行爲，或者如果同一員工以前曾有過違規行爲，那麼相關員工將面臨嚴重的懲罰後果，包括但不限于解雇。

#### [B] 非故意違反

在經過適當的調查程序後，如果確定是由于疏忽或爲了工作上的便利而違反政策，而這是該員工第一次違反政策，那麼該員工將面臨適當的警告，并必須保證今後不再犯錯。

公司通訊設備的私用需符合以下指標：

### **可在以下指引範圍內允許個人使用維布絡的電子通信設備：**

我們通過維布絡提供的設備和資產，交付我們不同角色中的工作。通過行動和方法實現的商業行為與公司提供的資產相互關聯。即使在我們通過個人設備（如移動設備、平板電腦）交付正式工作時，也適用商業行為準則。

作為商業道德行為的一部分，必須牢記禁止有以下行為：

1. 對維布絡和/或客戶提供的信息進行任何泄露，如操縱客戶、員工、業務數據和偽造數據。
2. 故意或意外地將病毒、木馬等惡意代碼引入維布絡的網絡，如使用U盤、外置硬盤、訪問可能對公司造成傷害的受限網站。
3. 故意或意外中斷服務，或損壞或丟失維布絡或其客戶所擁有的設備，如發送垃圾郵件，不保管所提供的資產或打印機等共同資產。
4. 明顯違反公司的ISMS政策，如下載未經授權的軟件、脫離系統控制、鑽空子等。
5. 違反公認的IT資產、應用程序、網絡及公司提供的其他設施的使用規範，如共享設備、郵件、應用程序的密碼，濫用公司Wi-Fi下載電影、歌曲等。
6. 當通過個人資產訪問時，可能對企業資源造成的任何影響，如使用有盜版或未授權軟件版本的個人設備，如Windows、MS Office、含有病毒的程序和軟件。

### **使用維布絡電子設備的其它指引**

- 有私用的充足理由。
- 對公司不產生或只產生極小的增量成本。
- 私用不會引發任何涉及法律的活動。
- 私用不會損害公司或相關個體的業務及聲譽。

### **紅色警戒綫：濫用公司資產**

- 公司財產不使用時處於不安全狀態
- 未經批准允許他人借、使用維布絡的設備
- 沒有合理證書的未知人員進入公司的工作區
- 濫用電子訪問控制卡

問：您發現您的團隊成員經常分享他們的筆記本電腦、SAP 和其他安全流程的密碼。您將怎樣做？

答：提醒您的同事注意我們的密碼政策，并向監察員報告，嚴禁共享密碼。

## 遵守法律法規條款及精神

遵守法律、法規及合同規定是創建機構的基礎所在。遵守最高標準的管理規定及道德規範已然成爲維布絡的特有印記并且也將繼續執行。能成爲“維布絡精神”的傳承者我們十分驕傲，并將繼續以行動彰顯價值。

我們的行動需經過三重驗證：

合法嗎？

合乎道德規範嗎？

能維護并提高我們的聲譽嗎？

### 反壟斷及公平競爭 我們的標準

我們支持自由公開的競爭，絕不使用非法及不公平手段從事不當行爲來限制競爭。我們不與競爭對手達成違反公平競爭的任何協議，包括討論設定價格或劃分客戶、供應商或市場。

鑒于維布絡的商業版圖已經擴展到世界各地，維布絡受到不同管轄區法律法規的影響。大多數國家在鼓勵和保護自由貿易與公平競爭上有良好的法律體系。維布絡堅決維護相關法律的條款及精神。這些法律經常調控維布絡同分銷商、代理商、經銷商及客戶的關係。

### 我們的責任

- 反壟斷法較爲複雜，不符合規定相關的風險可能很嚴重。若您有相關疑惑，或您認爲維布絡或其商業合作夥伴采取的某項行動可能將限制公平競爭，請諮詢法律合規部。
- 杜絕參與同競爭對手可能被視爲限制競爭的對話。總的原則是，限制同競爭對手的接觸，避免交流維布絡與競爭對手之間競爭的相關話題。如售價、營銷策略、市場份額、市場分配、優勢地區、供貨情況、客戶來源等。若此類交流已經開始了，立即退出交流并且向法律合規部報告。
- 不要貶低我們的競爭對手或他們的產品。不要對他們進行虛假或誤導性陳述，保證所有銷售和促銷效果無關於虛假陳述。
- 絕不達成與競爭對手影響價格的協議，因爲他們有可能非法操縱價格。



- 絕不達成任何約束貿易、價格、產品或服務質量協議，絕不達成以任何方式（包括通過控制供應的產品或服務，并故意控制價格以便將競爭對手擠出市場的協議）壟斷貿易或商業的任何部分的協議。
- 若您負責監督銷售維布絡產品的經銷商或代理商，在他們進行產品的捆綁銷售、在市場價格基礎上打折扣或派送免費禮物之前，確保他們是收到維布絡的書面許可的。
- 絕不發起、討論或鼓動對於客戶或供應商的特定產品、服務的抵制。

### 紅色警戒綫：反壟斷

- 與競爭對手達成正式的或非正式的關於談論設置價格、分配產量、銷售地區、產品、客戶、供應商等共識或者協議。
- 終止業務關係、產品定價低于成本價、某些定價及促銷政策的決定，特別是公司占有很大的市場份額時。
- 同競爭對手交換定價、銷售、生產力及客戶等機密信息。
- 對情況類似的客戶設立不同定價。
- 差別對待情況類似的客戶。
- 對經銷商、分銷商等渠道合作夥伴設立正式或非正式的地域限制。

問：我從某個競爭對手中得到一些敏感定價信息。可以怎麼處理？

答：任何目的都不要使用。毫不延遲地聯繫法律合規部并遞交相關信息。

問：您和您的競爭對手都競標了國家政府的 LED 照明訂單，并知道目前您們競爭的訂單將由您們雙方平分。您的競爭對手召集您開會，決定建立定價同盟，以最大程度提高供貨價格。我應該怎麼做？

答：拒絕接受競爭對手的提議，因為這是一種不公平的貿易行爲，違反了競標的精神，爲了商業利益違反反競爭法是不正確的。

## 反腐

### 我們的標準

維布絡進行商業行爲過程中不受腐敗和賄賂的影響。我們希望公司員工及合作夥伴意識到無論身處何方均應遵循反腐和反賄賂相關法律（包括美國《反海外腐敗法》（FCPA）及英國《反賄賂法》）。員工需謹防提供及接受不恰當報酬、賄賂和回扣等。

確保代表公司的中介及第三方堅守反腐與反貪并完全遵守維布絡設定的標準，這十分重要。爲確保他們的聲譽、背景及實力較合適且符合我們的道德標準，進行盡職調查

是必須的。中介也應滿足商業行為準則的相關要求。絕不允許通過第三方實現我們自身不被允許做的事情（“代理賄賂”）。

## 我們的責任

- 任何情況下都不提出、不提供、不承諾提出或授權任何賄賂與回扣。“提出賄賂”和“實際賄賂”并無區別。
- 一定要對商業合作夥伴、顧問、代理商及其他商業活動相關群體進行盡職調查。弄清他們是誰、做什麼的、總部在哪以及將如何使用我們的產品和服務。
- 永遠不要爲了掩蓋不當支付行爲而使用未登記的賬戶。所有支出和支付必須準確地記錄在維布絡登記本和記錄表中。
- 絕不進行給政府官員帶來不正當影響的支付行爲。任何爲加快政府日常行動而支付的款項也會被定義爲不正當的付款。政府官員包括國企、公共單位、部門、任何政府機關的雇員，外國官員包括公衆國際性機構成員。
- 維布絡不爲任何政黨作捐獻。同時，任何員工不得做政治捐獻，不管是否以現金形式或是否代表維布絡。

## 紅色警戒綫：反腐

- 不正常的請求，例如在其他國家給第三方付款或現金付款。
- 與代理商、第三方或政府官員勾結。
- 請求未經書面記錄的安排。
- 未經有效書面批准，代理商、第三方供應商提出的需要額外傭金或費用的請求。
- 請求捐贈、禮物、娛樂或不正常的商務接待。

問：我的團隊成員想以糖果/乾果包/月餅的形式向政府官員贈送節日或新年禮物。我應該怎麼做？

答：建議他不要繼續下去，因爲根據維布絡的政策，這是不允許的，而且提供禮物違反了維布絡的反賄賂政策以及現行的反賄賂法律。

問：爲了獲得一份政府合同，您希望聘請一個穿針引綫者。您知道該穿針引綫者曾捲入一起賄賂案。您應該怎麼做？

答：在您決定聘請之前對這位以前涉及賄賂醜聞案件的穿針引綫者進行徹底的盡職調查，聘請與這種穿針引綫者有可能違反反賄賂法。

## 政治參與

### 我們的標準

維布絡尊重員工個人作爲國家公民參與政治活動的意願與權力。

員工必須清楚自己的觀點和行動僅代表個人，與公司無關。同時，員工絕不能使用維布絡資源來支持其個人支持的政黨、事業或候選人。

**問：我在考慮競選當地某個公職職務。需要得到公司的批准嗎？**

答：只要您受聘于維布絡，擔任公職將被認為會觸發利益法律衝突，因此不得擔任公職職務。

## 我們的責任

- 採取措施確保您的政治觀點、活動不會被視為是維布絡的。
- 您不能代表公司作出任何政治支出、物資捐贈、提供服務或運輸支持等。
- 絕不能對任何一位員工、客戶或商業合作夥伴施壓，以幫助、支持或反對某個政治團體或候選人。

**問：我的哥哥正在競聘一個公職職務，而且我相信他是一個合格的候選人？我能為他在辦公室同事中拉選票嗎？**

答：不行。您需要把您在維布絡的工作與這些政治因素嚴格隔離開。

## 全球化貿易

### 我們的標準

許多法律正在跨國界管控著貿易行為，包括防止貿易被當成洗錢的工具而設立的法律，防止公司參與非法貿易抵制的法律，以及規範出口的法律等。

我們致力於遵守在我們進行貿易活動的國家執行的所有法律。每個人都應該瞭解工作相關的法律，如果我們質疑行動的合法性時，應尋求專家的建議。

### 我們的責任

- 在每個維布絡業務分布點保留進出口、海關記錄。
- 尋求法律合規部的指導，以便確定信息、產品、軟件等的跨國界運輸與進出口國家政府的法律相符。
- 幫助預防與監測洗錢、恐怖主義金融活動，留意包括現金或現金等量形式（規範是使用支票、電匯）的任何可疑的付款，從個人賬戶而不是商業賬戶完成的支付等。
- 在維布絡未進行過商業活動的國家開展貿易之前，一定要先諮詢法律合規部。

### 全球化貿易的限制與控制

每個國家都對其境內外貿易行為進行限制和控制。在海關、進出口、技術轉讓，以及企業應如何應對國家間的貿易抵制方面，存在一些特定規章制度。

當我們產品跨越國界時這些全球化貿易限制就起作用了，某些情況下，如通過郵件或互聯網發送數據或技術信息給同事或第三方等，這些限制也會起作用。

鑒于國際貿易法十分複雜且一直在更新，對於需要進行國際行程、跨國界提供服務與信息的員工，關注最新的相關要求顯得十分重要。若您有任何問題或疑惑，請諮詢法律合規部。

## 團隊合作及尊重

作為全球化的公司，我們僱傭的員工以及一起工作的商業合作夥伴有著多種多樣的背景、技能與文化。這些有價值的資源結合在一起創造了多元化、合作的團隊，進而不斷取得成績。

要吸引和留住來自世界各地的有才華的流動人才，基于相互尊重前提，有一個互相支持的工作環境至關重要。維布絡一直鼓勵及促進有利的就業環境以及改善員工與上司之間的良好關係。我們鼓勵進行開放式溝通的同時也關注員工的發展。

我們價值觀的實現幫助公司收穫成功，也促進我們的茁壯成長，激發、兌現潛能。

在我們承諾堅守“維布絡精神”的同時，我們也必須堅持維護以下關鍵因素的指導。

### 人權

#### 我們的標準

維布絡在整個組織、業務和供應鏈中禁止任何人口販運、奴隸、奴役和強迫或強制勞動的行為。

我們堅定維護所有人的基本權力。我們承諾不辜負人權，包括員工、合作夥伴、供應商的權利，也堅決維護維布絡進行商業活動所在的每個國家的現行法律。

#### 童工

維布絡不使用也不支持其他公司使用童工：同時維布絡也意識到不能通過簡單地設立法律或進行檢查來根除這一罪惡。

為此，維布絡致力於以積極的工作方式（積極幫助改善兒童的社會處境）來根除童工現象。維布絡也支持在合法工作場所進行學徒培養、實習及其他與所有相關現行法律法規相吻合的類似項目。

維布絡也鼓勵其供應商努力推動無童工政策，我們鼓勵這些孩子的父母參加就業以保全家庭和孩子的教育。

問：您發現工廠食堂有個工人是個 13 歲的孩子。您應該怎麼做？

答：您應該向人力資源部門和工廠經理提出關注，因為法律嚴禁雇用童工，我們有責任確保維布絡以及與維布絡打交道的第三方遵守適用法律。

## 結社自由

維布絡尊重員工合法的結社自由的權力，我們也認可員工擁有選擇或不選擇貿易協會中羅列的社團的權力。同時，維布絡期望供應商也能做到如此。

## 廢除強迫勞動

維布絡禁止強迫或強制勞動，包括監獄或保稅勞動。我們不會容忍體罰和虐待，我們致力於確保員工進入和留在維布絡是處於他們自己的意願。

同時，我們也堅持要求供應商在全部商業運作過程中禁止強迫或強制勞動。

## 我們的責任

- 瞭解適用於工作的相關法律法規，絕不能試圖從事違反法律法規的活動。
- 對可能影響工作的法律的變化或新條款保持警惕。
- 若您是維布絡領導，採取必要的措施使得供應商理解我們的標準并遵照執行。
- 對任何可能違反人權及勞動法的趨勢保持警惕。
- 將更改工資單記錄或不配合審計、調查、現場檢查的供應商及商業合作夥伴報告給公司。

## 多樣性及不歧視原則

### 我們的標準

員工是維布絡最大的財富。我們相信每位員工都應該獲得在一個和諧的環境（每位員工都能不壓抑，不受歧視和騷擾）下工作及成長機會。

我們一直在努力從市場上引進、留下、培養最高水平、最強工作執行力的高素質人才。我們很清楚，當多樣性得到尊重和包容時，創造性、不同視角將得到充分發揮、釋放。

維布絡僱傭和培養人才，除了考慮基本資質、業績水平、能力高低之外，也會著重考慮其是否準備好創造并維護一個沒有歧視的工作環境。

### 我們的責任

- 與人相處時保持體貼態度。
- 配合公司的平等機會措施。
- 絕不進行違背此政策條款及精神的歧視活動或決定。
- 若您管理他人，您有以下額外的責任：
  - ✓ 確保團隊成員明白您能解決他們可能遇到的歧視或騷擾困擾。

- ✓ 僅基于表現和能力而做出工作相關的決定。避免讓不相關的因素影響您的決定。使用客觀、量化的標準。
- ✓ 基于優點為基礎做評估報告。
- ✓ 審視您的決定，確保客觀的業績為基本判斷條件。

問：我的某個同事發了一封電子郵件給我，裏面有一些嘲笑及貶低某些國家的笑話。這些笑話讓我很不舒服，但是沒人為此發聲。我該怎麼辦？

答：您可以將情況告知您的直屬上司或人力資源經理。發送這類笑話違背了我們價值觀和政策、違背了電子郵箱使用政策、多樣性、騷擾、歧視相關標準。若您什麼都不做只會縱容歧視，容忍這些嚴重破壞我們創造的團隊氛圍的行為。

*維布絡提供給每一位員工平等的機會，不會介入任何基于道德、國籍、種族、階層、宗教、殘疾、年齡、性別、取向、政治傾向等相關的聘用、報酬、培訓機會、晉升、解雇、退休方面的歧視活動。維布絡不會向聘用的員工收取任何費用。*

問：您的男同事有一個隻由男性成員組成的團隊。在到當地一所大學進行招聘時，他向團隊闡述了為什麼他不想讓女性成員加入他的團隊的原因。您將如何做？

答：向您的主管、副總裁、人力資源部門和/或監察員報告該談話，因為這是一個明顯的招聘性別歧視案例，違反了維布絡的公平和平等就業機會政策，監察員程序要求我們保持警惕，并提出關切，使道德政策起到效果并支持維布絡努力為所有人提供公平和平等的就業機會。

## 無騷擾職場

### 我們的標準

維布絡致力於維護一個每個員工的個人尊嚴都受到尊重，避免人身攻擊、威脅行為（包括暴力）的工作場所。

在維布絡，我們維護每一位員工在不受威脅、騷擾、辱罵的環境下工作的權力。我們很清楚，騷擾及辱罵會破壞完好的工作關係并且對生產力、效率及和諧的工作環境產生嚴重影響。

鑒于這些原因，維布絡從來不容忍任何員工使用口頭或身體行為騷擾他人、干擾他人工作表現或者製造威脅、有攻擊性、辱罵或敵對他人的工作環境。包括維布絡相關商務行為的第三方也有這樣的行為指導要求。

在維布絡我們不會容忍以下行為：

- 威脅、電話挑逗、跟踪及其他形式的騷擾。
- 給他人帶來人身傷害。
- 意圖損害他人財產，或行為有攻擊性以至于讓他人不安。

- 任何時候，以任何目的，威脅、恐嚇或者強迫其他員工。
- 將武器帶至工作場所。包括帶到工作場所、停車場、客房或維布絡持有的其他工作地點。

若您知道有任何性騷擾行爲，您可以向公司或其性騷擾預防協會提出您的關注。

**問：您發現您的同事一直收到另一個同事的淫穢郵件，但一直沒有投訴。您會如何做？**

答：告知您的同事，他/她應該通知職能主管/人力資源/監察員，監察員的程序要求我們保持警惕，並提出關切，使道德政策起效。

### **騷擾有什麼內容？**

騷擾可以是言語，身體或視覺行爲，其目的或效果是創造一個進攻、敵對或恐嚇的環境。出現以下迹象可認為該行爲屬騷擾行爲：

- 行爲是不受歡迎的
- 行爲的意圖或效果為侵犯他人尊嚴、對他人造成恐懼、敵對、有辱人格、羞辱、有攻擊性的環境
- 明示或暗示要求服從其行爲，作為個人繼續聘用的條款或條件
- 明示或暗示要求服從其行爲，作為影響晉升、薪資或其他工作狀態的條款或條件
- 對個人或多人創造了恐嚇的、有敵意的、有攻擊性的工作環境
- 性騷擾通常在以下情況下發生：
- 請求約會、性暗示、或其他違背他人意願的以性為目的的類似的行爲，作為就業潛規則或持續聘用的條件，或者作為聘用決定的基礎，如性別發展、員工評估，或者換取公司某些福利的條件。
- 以性為目的，通過提出性要求、侮辱性笑話或其他帶有言語、肢體攻擊性的行爲，創造恐嚇的、有攻擊性的或敵對的工作環境。不管使不使用語言均能創造敵對的工作環境。

### **我們的責任**

- 當某個同事的行爲讓其他人不舒服時，勇敢發聲。
- 不容忍包括要求性好處、以性為目的的令人厭惡的語言或肢體行爲在內的性騷擾。
- 在工作場所展現職業性。
- 宣揚創建安全、道德、職業的工作環境政策的積極態度。
- 報告所有可能會影響一起高效工作的恐嚇、騷擾和虐待事件。

問：出差期間，某位男同事一直邀請我出去喝一杯，對我外表的評論讓我感覺很反感。我讓他停止相關行爲他也不理睬。當時不是在工作場所并且屬 “下班時間”，我不清楚可以怎麼辦。

這算騷擾嗎？

答：這是騷擾。不僅僅是在工作時間，在工作相關的情形包括出差，這種行爲也不可容忍。告訴您的同事停止類似不合適的行爲，若沒效果您需要將問題報告給公司。

問：我剛得知我一個好朋友被指控性騷擾并且調查已經啓動。我不相信這是真的，我覺得出于公平考慮，我需要提前告訴他該怎麼準備自我辯護以及自我辯護的內容。作爲朋友，我不是應該有責任這樣做嗎？

答：任何情況下您都不應這樣做。您朋友會得到回應控訴的機會，我們會進行公平公正的調查。性騷擾指控是一個非常嚴重的問題，不僅對個人產生較大影響，還會影響到他所在的公司。提醒您的朋友可能會危及調查，甚至給公司帶來額外的風險及開銷。

更多信息：參見防止性騷擾政策及 “Me-Too” 政策

## 安全健康的工作環境

### 我們的標準

維布絡將爲員工謀福祉作爲基本戰略目標及成功的基本要素，如今我們對幸福的定義超出了傳統上認爲的職業健康和安全。

維布採取有效措施以預防工傷、疾病，以及通過改善工業流程、提高社會保障標準等給員工提供安全健康的工作環境。

維布絡積極主動地評估和管理我們現有活動及規劃中的新活動、服務和產品相關的健康和安全的影響因素及可能的風險。

我們致力於爲員工及來公司參觀的游客提供安全健康的工作環境。

### 我們的責任

- 我們每個人都有責任以能保護自己和他人的方式開展工作。可能帶來健康、安全或環境危害的情況必須立即得到報告。
- 採取適當的措施來幫助識別、評估和管理我們現有和計劃中的操作對環境的影響。
- 保持工作站、通道和其他工作空間不受障礙物、電綫和其他潛在危險的干擾，保持工作環境的整潔與安全。



- 發現任何不安全的設備、對健康或安全構成威脅或破壞環境等情形，立即通知您的經理或您所在辦公室中的應急響應小組(Emergence Response Team,ERT)成員。所有員工都有權利和責任制止任何他們覺得可能不安全的工作的進行。
- 在出入安全控制區時，主動展示、驗證您的個人身份標識。不允許他人未經驗證個人身份就尾隨進入安全控制區。
- 不服用/飲用、或受酒精、非法藥物或其他任何可能干擾安全和有效工作環境的物質的影響，亦不能不當地使用藥物從而影響工作狀態。

問：我留意到我們在做的某些行為不一定很安全。我能找誰反饋？

答：您可以向您上司或您辦公室的應急響應小組（ERT）成員反饋。有很多好理由支持您進行反饋。提出疑問不會帶來麻煩，這是負責的表現。

問：分包商也要同公司員工一樣有相同的健康、安全安保政策及流程嗎？

答：絕對需要。經理有責任確定分包商、供應商在為公司工作前理解及遵守現行法律、管理特殊設施的法規及公司的一些其他相關要求。

問：通過審計，一位採購經理發現，為我們提供合同工的承包商向其員工支付的工資低于最低工資。他能做什麼？

答：採取行動，因為法律要求維布絡確保其所有供應商遵守適用的勞動法，我們有責任確保維布絡以及與維布絡打交道的第三方遵守適用法律。

## 可持續性及企業公民意識

維布絡明白企業由與社會目標一致的社會經濟公民組成。因此我們可以理解，作為全球公民的一份子，我們有義務評估商業活動對社會生態的影響、緩和改善這種影響，保持經濟發展包容性。維布絡的環境管理及企業公民意識，均是“維布絡精神”不可分割的一部分。為實現該目標，我們期望員工能遵守以下規定：

- **正直誠實經商**：執行良好管理以達到最高水平的透明性和適當性。
- **生態可持續性**：節約能源和水，控制廢物的產生，提高生物多樣性（通過多方利益相關者的共同努力）。
- **社會和社區活動**：努力給教育帶來系統改革，為我們經營業務所在的社區作貢獻。

\*\*\*\*\*