



行为准则

维达国际控股有限公司

第二版
2020年10月

CO
O
N
T
E
N
T
S

目录

| | |
|-----------------|----|
| 行政总裁致辞 | 03 |
| 行为准则的各部份 | 05 |
| 前言 | 06 |

我们的责任

| | |
|---------------|----|
| 员工责任 | 08 |
| 领导责任 | 08 |
| 作出正确的决定 | 09 |
| 举报 | 09 |

我们的人员

| | |
|---------------|----|
| 开放的沟通 | 15 |
| 多元化与不歧视 | 15 |
| 骚扰 | 16 |
| 利益冲突管理 | 16 |
| 负责任的招聘 | 17 |

消费者与客户

| | |
|-------------------|----|
| 公平竞争 | 26 |
| 负责任的营销 | 27 |
| 经营全球业务/海外业务 | 27 |

健康与安全

| | |
|-----------------|----|
| 健康的工作环境 | 12 |
| 产品质量与产品安全 | 13 |
| 与合作伙伴共承诺 | 13 |

诚信

| | |
|-----------------|----|
| 保持有效的内部控制 | 19 |
| 合规交易与内幕信息 | 20 |
| 反洗钱 | 21 |
| 公司与财产的使用 | 22 |
| 隐私 | 23 |
| 反贪污反贿赂 | 24 |

环境与社区

| | |
|------------|----|
| 自然 | 29 |
| 对外沟通 | 29 |
| 社区活动 | 30 |

行政总裁 致辞

维达作为一家亚洲领先的卫生用品企业，我们深知对广大的利益相关者及自然的影响。我们一直秉持可持续发展、创新进取、专业诚信的核心原则，以负责任的态度开展业务，为众多利益相关者及自然环境着想。本准则为员工提供日常可行的指引，它将有助于我们在日常工作中做出正确的判断。

作为维达的员工及代表，我们有责任了解并遵守本准则。这样，能让我们自豪地在维达工作，并保持利益相关者对我们的信任与信心。

我希望每位员工都能为在维达工作而感到自豪，因为这家公司不仅以我们出色的产品和服务而闻名，而且以我们的行事方式而享有盛誉。感谢您每天为维达实现愿景和使命而贡献自己的一份力量。

维达国际控股有限公司行政总裁
李洁琳
2020年10月



维达国际控股有限公司
行政总裁

李洁琳

行为准则的各部份

我们的责任

- 1) 员工责任
- 2) 领导责任
- 3) 作出正确的决定
- 4) 举报

健康和安

- 1) 健康的工作环境
- 2) 产品质量与产品安全
- 3) 与合作伙伴共承诺

我们的人员

- 1) 开放的沟通
- 2) 多元化与不歧视
- 3) 骚扰
- 4) 利益冲突管理
- 5) 负责任的招聘

诚信

- 1) 保持有效的内部控制
- 2) 合规交易和内幕信息
- 3) 反洗钱
- 4) 公司信息与财产的使用
- 5) 隐私
- 6) 反贪污与反贿赂

消费者与客户

- 1) 公平竞争
- 2) 负责任的营销
- 3) 经营全球业务/海外业务

环境与社区

- 1) 自然
- 2) 对外沟通
- 3) 社区活动

前言

**维达致力于为利益相关者创造价值，
为此我们坚持以下核心原则：**

可持续发展

坚持负责任的全局性选择，为企业、人类和环境创造今日以及未来的价值。

创新进取

为消费者及客户作长远投资；解决当前挑战。

专业诚信

坚持为消费者及客户提供优质产品和服务；坚守行为准则，以企业整体考虑出发，致力维持企业美誉和高度公信力。

维达行为准则（本准则）为我们将这些核心原则付诸实践制定了一套行动指南。本准则描述了维达所坚持的价值理念是什么，以及维达是如何依据这些来经营业务的。它还概述了维达对员工和商业合作伙伴的期望，以及我们的利益相关者对我们的期望。

本准则适用于维达集团所有公司，包括维达国际控股有限公司、其全资附属公司，以及维达拥有控制性股权的合营项目或机构。集团所有员工，不论其职位及职能，均须全面遵守本准则内所载的原则。在集团没有控制性股权的合营项目或公司内，所有代表公司的员工，均须遵守本准则，并应通过本身的影响力，尽力鼓励共事的人士奉行相若的诚信标准和操守。



致辞

维达国际
副行政总裁

张健

维达行为准则是整理和总结现有的维达政策，是我们建立日常工作原则的支持工具。只有完全遵守我们的行为准则和所有法律法规，我们才能成为亚洲领先的卫生用品企业，得到客户、投资者、员工和所有其他利益相关者的尊重和信任。

我们每个人都有责任在做每一件事中实践维达的核心原则，当我们发现有人可能违反了行为准则或法律法规，我们有责任及时和完全自由地提出疑虑，而不必担心受到打击报复。我们愿意尽我们的责任，确保我们的公司完全以诚信行事，并符合维达商业道德标准。

1.1

员工责任

作为维达的员工，我们每个人都有责任阅读、理解并遵守行为准则。我们的准则是支持您日常决策的参考指南。如果员工违反行为准则，可能导致纪律处分，甚至包括终止雇佣关系。

每位维达员工对保护维达的利益和公司声誉起着非常重要的作用。我们必须遵守本准则，因此，我们应该：

请注意与您的工作职责和工作地点有关的潜在风险；

熟悉《行为准则》，并了解与您的职位相关的任何政策的详细信息；

致力于遵守《行为准则》，并及时提出问题或对潜在问题提出疑虑，以便我们能及时解决。

1.2

领导责任

领导者应负责营造一种正直的文化，使员工了解自己的责任和提出疑虑时不必担心受到报复。领导者做出决定和处理疑虑的方式是获得我们团队，客户和利益相关者对维达信任的基础。

如果您是维达各层级的管理人员，您还需要将行为准则的精神与要求融入到您和您的团队的业务过程中。具体包括：

以身作则。

确保所有员工接收到有关本准则的必要信息以及培训。

积极回应下属对本准则理解及执行上可能存在的疑问。

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。

致力于传达道德与合规的重要性，并审查关键绩效指标以推动问责制。

1.3

作出正确的决定

我们需要通过行动来彰显行为准则的重要性。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。本准则中含有许多“应该和不应该”的示例。这些示例旨在说明准则在特定情况下如何应用，但并非全面、彻底的。

有时，您可能会难确定什么才是正确的做法。在这种情况下，您应该正确运用您的判断力，并尝试着问自己以下问题：

这符合国际、国家或地区的相关法律法规吗？

这符合我们的行为准则、政策和规章制度吗？

这会给维达及维达的利益相关方的利益带来什么后果？

这将有益（有损）维达的声誉吗？

如果我选择这么做，能使我自豪或问心无愧吗？

如果您对如何运用行为准则存在疑问，请咨询您的上司或人力资源部门或法务人员。

1.4

举报

我们每个人都有责任维护维达的诚信和声誉。维达鼓励开放和诚信的文化。在这种文化中，每个员工及利益相关方都可以真诚地举报涉嫌违反行为准则的行为。维达将全力支持那些对不当利益不为所动的员工和忠实举报潜在或实际违反守则规定的员工。

维达将对举报的个案进行跟进并采取适当的措施。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个案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。

我们将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，有关的违法行为可能使您（以及维达）遭受刑事处罚、罚款、监禁和/或民事赔偿。

一般来说，您可以将涉嫌违反行为准则的行为举报给您的上司来跟进处理。然而如果由于任何原因，您觉得不便告知您的上司或如果您感觉您所举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：

您的上司的上司

您的人力资源经理

您所在的企业工会、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：neikong@vinda.com 电话：86（750）6168204

地址：中国广东省江门市新会区东侯路65号维达内控监察部

我们鼓励您实名举报。如果当地法规允许，您也可以匿名举报。无论您采用何种形式举报，我们都希望您能留下联系方式以便可以在后续问题处理上提供重要的协助，以及我们可以把调查的进展通知您本人。

维达绝不姑息对举报人员或对参与调查的任何员工实施的任何形式的报复行为。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。

举报并不一定意味着您怀疑的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您所知是完整且真实的。故意作出虚假或误导性的举报行为也将受到相应的纪律处分。



致辞

维达国际
营运总裁

王波

人员健康和安​​全高于一切。无论我们在何处开展业务，我们都会负责地行事——不仅要遵守所有相关的法规，而且要尽最大的努力降低风险，共同建立一个安全的工作环境来支持我们的健康和幸福。

提升产品质量和让顾客满意是维达所有员工的责任，我们遵守维达的质量流程、不断探索提高产品质量和安全性，共同确保我们的产品要求符合或严于法律法规的基本标准。

2.1

健康的 工作环境

维达将安全和健康放在首位，致力提供一个安全、健康的工作场所。我们对工伤事故「零容忍」，对可能存在的安全隐患进行防范、监控和追踪。

我们每个人都必须了解并遵守所在工作区域的所有健康和安法规、政策以及流程。

谨记：

个人对自己的安全和健康负有责任。

我们有责任帮助您一起工作的人员（包括承包商和访客）了解并遵守维达的安全规章制度。

管理人员有责任确保员工和承包商接受充分的安全培训和配备必要的安全设备。

应该与不应该：

及时上报任何安全隐患、不安全行为、工伤事故。

通过过问或制止任何不安全的行为，鼓励提出改善安全和健康环境的建议，以营造安全文化。

重视机器上的安全装置或个人安全设施的必要性。

遵守给予年轻工人及经期、孕期、哺乳期女职工额外安全和健康保护的适用法律。

为了您自己和他人的安全，切勿在酒精、毒品、不当用药或其他导致降低您安全工作能力的情况下进行工作。

2.2

产品质量 与产品安全

维达致力于为客户、消费者提供物有所值、品质上乘、安全、可持续的产品和服务。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。

谨记：

质量问题不仅仅是质保部门的责任，而是整个产品供应链的责任。

在做出可能影响产品质量、安全或监管要求的决策时，确保有合适的人员参与。

应该与不应该：

根据良好的作业规范以及维达的政策来生产、测试和包装我们的产品。

认真对待质量安全问题，发现问题及时报告。

2.3

与合作伙伴 共承诺

我们不仅为自己设定安全健康和环境保护的目标，我们还期望商业合作伙伴（包括分销商、供应商、顾问以及独立承包商等）也能遵守与本准则所反映的标准或类似的标准。这也是我们选择彼此合作的考虑因素之一。同时，作为维达的商业合作伙伴，在维达任何的工作场所内，都必须了解及遵守维达行为准则。



致辞

维达国际
人力资源总裁

欧阳和平

我们致力吸引并招募最优秀的人才。我们实行内部升迁的组织制度，选拔提升和奖励员工不受任何与工作无关的因素影响。我们坚信，维达的所有员工永远是公司最为宝贵的资产。

我们相信每一个员工都能够，并且愿意发挥其最大的潜力来为公司创造价值。我们相信员工正直务实的工作态度，将为公司和个人带来共同的成功。

3.1

开放的沟通

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。维达期望每个人都应该得到以及每个人都需要给予他人尊严和尊重，并通过开放式沟通来建立彼此信任关系。为此，维达致力于为员工提供公正、无偏见以及相互信任的沟通渠道，以提高决策的透明度和有效性。

应该与不应该：

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/经理提出有关其工作方面的问题或建议。

3.2

多元化 与不歧视

维达重视拥有多元化的员工团队，平等对待所有员工，并帮助其充分发挥潜能。

谨记：

根据其业务经营所在国家或地区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。

应该与不应该：

根据教育背景、以往的工作经验等条件来决定是否雇佣。

不能因个别员工的性别、婚姻或生育状况、种族或国籍、性倾向、宗教信仰而向其作出差异对待。

3.3

骚扰

我们的工作场所保持尊重，不容忍任何形式的骚扰或霸凌。

谨记：

绝不容忍工作环境中的恐吓、骚扰、性骚扰或其他不当行为。

对你在工作中接触到的每个人都要表现出尊重的态度。

应该与不应该：

开诚布公地提出您对工作意见或建议。

要知道，不同的人对幽默的感知和接受程度可能不同，我们应该避免开可能冒犯他人的玩笑。

立即上报或要求停止引起您不适的不当行为。

3.4

利益冲突 管理

我们的商业决策始终秉承以维达利益最大化的方式行事。为此，我们必须避免利益冲突，并在察觉到实际或潜在的利益冲突时，尽快予以适当披露。

谨记：

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。

管理者有责任确保员工不参与与他们有利益冲突的决策。

应该与不应该：

向您的上司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)。

始终保持与商业合作伙伴的专业关系，不要涉及或给予本人、家人或朋友的优惠待遇。

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。

避免与您的亲属或重要私人关系人员成为上下级汇报关系。

3.5

负责的 招聘

维达将在其业务经营所在国家或地区，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。

维达认为儿童是需要特别保护的利益相关者。我们尊重和支持儿童在我们的企业和社会中的权利。我们不接受童工或在我们的经营或价值链中对儿童的其他形式的剥削。

谨记：

维达将考虑维达的经营情况、市场行情及员工的工作情况及个人贡献以确认员工的薪资待遇。

管理者应清晰、坦诚地与员工沟通员工本人的职责或雇佣条款的确定及变更的原因。

如果您对自己的工资存在疑问，应该主动询问负责您绩效考核的上司或所属人力资源部门。

在雇用18岁以下人员之前，了解当地适用法律规定的最低工作年龄要求。





致辞

维达国际
财务总监

谭奕怡

诚信正直是维达的核心原则之一，也是成就维达成功的基石。坚持专业、诚信的原则和有效的内部控制有助于作出良好的业务决策，并有助于公司的可持续性发展。

4.1

保持有效的 内部控制

可靠的内部控制能够减少欺诈和浪费。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适用的会计准则如实地记录。维达通过持续改善的内部控制及营造正面的企业文化来防止舞弊，以维护企业利益及保护员工。同时，维达秉承对舞弊“零容忍”的态度，严肃处理任何经查实的舞弊行为。

谨记：

不论您在完成考勤卡、费用报告、财务报表、披露声明、测试报告、质量控制报告还有其他业务记录，要格外注意确保您编写或审查的每份文件是完整、准确的。

所谓舞弊，是指任何维达的员工、管理者及业务伙伴采用欺骗、造假、串谋等手段，损害维达利益或者以维达名义为个人谋取不正当利益，可能为个人或利益共同体带来不正当利益的行为。

舞弊者除了被纪律处分，严重者还将被解雇或追究民事责任，若涉嫌刑事责任的将移送司法机关依法处理。业务伙伴涉及舞弊的，将可能被追究民事责任并终止合作。维达也会按相关法律规定向执法及/或监管机关举报及/或提供协助。

在提交和批准报销请求时，我们遵循维达相关差旅和费用政策。

管理者有责任防范及阻止下属及所负责业务的舞弊行为。

应该与不应该：

确保在维达对应账目中如实地记录所有支付款项，并附有真实、准确、完整和适当的支持文件。

不得歪曲与商业合作伙伴的交易的真实性质。

4.2

合规交易 与内幕信息

内幕信息是概指关于 (i) 维达的; (ii) 维达的股东或高级人员的; (iii) 维达的上市证券 的或该等证券的衍生工具的,而并非普通为惯常(或相当可能会)进行维达上市证券交易的人所知的具体消息或资料,但该等消息或资料如普遍为他们所知,则相当可能会对该等证券的价格造成重大影响。内幕信息包括未经公开的重要业务动态及未经披露的经营数据或财务数据等等。我们承诺对内幕消息进行保密,不利用内幕消息为个人或他人谋取利益或避免亏损,遵守所有适用的涉及到公司证券的内幕交易法规规则和集团相关指引条例(包括“董事及有关雇员进行证券交易守则”,下简称“证券交易守则”),只在合法合规的前提下,才对公司的股证券进行交易。证券交易守则包括“有关雇员”买卖维达上市证券需注意事项,如证券禁售期。“有关雇员”包括任何因其职务或雇员关系而可能会接触到有关于维达或其证券的内幕消息的雇员。

谨记:

利用内幕消息进行交易,违反有关内幕交易法规或有关雇员在业绩禁售期内进行交易,可能会损害维达的声誉,甚至有可能导致个人需承担严重的法律责任。

(“证券”包括但不限于股份、股额、债权证、债权股额、基金、债券或票据,以及有关之期权、权益或认权证、结构性产品和其他衍生工具等。)

应该与不应该:

只与有权接触内幕信息的人讨论内幕信息。

掌握内幕信息的员工不得买卖维达的证券,绝不能向包括家人和朋友在内的第三方透露内幕信息,也不得根据该信息建议、怂使或促使其他人出售或购买维达的证券。

当雇员掌握内幕信息时不应进行与内幕信息有关的另一间上市公司证券的交易,并应禁止任何不恰当之行为。

有关雇员在进行维达股票、期权及其他证券权益的交易前,按照集团指引,作出事前申请,在得到批准后,才进行交易。

4.3

反一洗钱

当被登记在维达内幕人士名单上时，请严格遵守有关内幕交易的适用法律及公司政策。

有关雇员不得在禁售期内进行维达股票、期权及其他相关证券权益的交易行为。

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。

应该与不应该：

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從该交易无关的国家转移出交易中的资金，请保持警惕。

在发现任何來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。



4.4

公司信息与财产的使用

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。

信息是维达最宝贵的资产之一。因此，我们必须保护和谨慎对待它，并必须防范机密信息的不当使用或外泄。

谨记：

每位维达员工及管理者都有责任保护维达的资产安全，防止其遭受丢失、损坏、盗窃、滥用以及非法使用。

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。

应该与不应该：

不得将维达资产用于经营个人业务。

不得使用维达资产从事可能损害维达或其声誉的非法或不适当的活动。

与任何第三方共享维达的专有信息，需要经过适当批准并考虑必要的保密措施。

在公共场合讨论公司业务或处理公司信息时需保持谨慎。

务必谨慎对待不常见的电子邮件或来自您不熟悉的发件人的电子邮件中的链接和附件。

除非获得许可，否则不要在社交媒体或其他在线服务上共享公司内部信息。

4.5

隐私

未经相应管理人员的批准，不允许取得、使用或向第三方披露机密信息。

维达尊重个人隐私，并将负责地收集和處理个人资料，并始终遵守适用的法律。

谨记：

我们仅出于合法的商业目的，收集、处理和存储来自客户、消费者、员工或第三方的个人资料，并将保护其免受未经授权的使用或披露。

当发生涉及个人资料的数据安全事故（「数据安全事故」）时，雇员应致力尽快减轻潜在后果并避免个人资料受进一步未经许可存取、使用或损坏。此外，应立即通知部门主管及法律部门。

应该与不应该：

确保您仅在获得适当同意的情况下处理个人资料。

我们仅出于合法商业目的的收集和使用个人资料，并遵守我们的资料隐私政策。

不得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。

4.6

反贪污 反贿赂

维达对一切任何形式贿赂或不正当利益采取“零容忍”的态度。

谨记：

我们仅以合法和透明的方式为合法的业务提供或接受符合一般社交礼仪、以及符合相关法规及维达政策的礼品、款待或招待，以避免产生义务感。

我们不得提供或接受、批准任何可能导致利益冲突或对我们的诚信及专业提出质疑的任何东西。

应该与不应该：

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，而不是支付“好处费”。

禁止就有关公司的业务向任何人/公司索取和接受利益。

禁止就有关公司的业务向商业合作伙伴的业务代表提供个人利益。

不得虚构项目或票据以骗取公司获取个人利益，例如将个人私下活动相关费用包含在个人工作相关的报销费用中。

禁止向公职人员提供任何利益，即使无需公职人员就收取利益而做出任何回报。

备注：

利益包括金钱、馈赠、贷款、合约、服务、礼物、职位、佣金、招待（如表演或体育项目的门票、酒店住宿等）等，但利益不包括款待。

款待指供应在当场享用的食物或饮品，以及同时提供的其他款待，例如歌舞表演等。

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，应咨询您的上司，有进一步疑问时，可咨询维达内控监察部或公司法务团队。



维达国际 东南亚总裁

徐珍妮

维达国际 中国内地总裁

胡永进

维达国际 北亚总裁

何惠献

致辞

我们竞争取胜，但始终公平竞争。在维达，我们的目标是成为亚洲生活卫生用品和服务的第一选择，为实现这一目标，我们致力于在自由公平的基础上开展业务和基于事实数据开展广告宣传 and 营销活动，对于我们来说，取得成功的唯一秘诀就是赢得并保持客户和商业伙伴的长期信任。

5.1

公平竞争

尽管维达身处激烈的商业竞争环境中，但是我们必须尊重市场规则及确保公平竞争。在这方面，维达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等。

谨记：

竞争法很复杂，根据具体情况和国家或地区的不同，其适用情况可能有很大差异。如果您对什么是适当的竞争有任何疑问，请联系维达的法务人员。

违反反垄断法律法规会严重损害维达的声誉，并可能导致巨额罚款及/或导致相关员工承担刑事和民事责任。

应该与不应该：

不要与任何竞争对手就产品定价、投标、销售条款和条件或销售区域等商业敏感事项提出建议或谅解（无论是明示或暗示、书面或口头）。

不得通过非法淘汰竞争对手、阻止他人进入市场等方式，给自己带来不公平的优势。

未经法务团队的参与，不得谈判或签署特别容易触及竞争法的协议。

5.2

负责任的营销

在遵守当地法律、贸易规则及卫生法例的情况下，维达将采用实事求是和详实说明的方法来宣传、促销及推广我们的产品和服务，通过卓越的销售及营销活动来发现商机、巩固并发展我们的业务，从而让更多的消费者享受维达带来的优质的卫生健康用品及服务。

谨记：

当我们的营销活动以儿童为特色或关注儿童时，请记住并考虑可能有特殊的法律保护，并确保营销行为不会对儿童的权利或福祉产生负面影响。

管理者有责任确保下属理解并遵守维达的营销政策。

应该与不应该：

必须准确地介绍产品和服务。不得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。

不得参与违背儿童权利或福祉的市场营销活动。

以合法及符合维达政策的方式创造销售业绩。

5.3

经营全球业务/海外业务

我们根据适用的贸易法律法规开展维达的业务。

应该与不应该：

按照当地法规正确申报或记录我们进出口产品的信息。

应确保原辅材料、设备、产品、货物运输线路等符合相关贸易管制条例要求。



致辞

维达国际
市场总裁

汤海棠

维达秉持坚持可持续发展的核心价值和理念，秉持以可持续的方式，提供优质的卫生用品和服务，以提升消费者的生活福祉及健康。维达致力于与众多利益相关者一起努力创造可持续发展的社会。为此，我们在提供优质产品和服务的同时，严格遵守环境法律，法规和标准，并确保我们的行为不会对环境或我们经营所在的社区产生不利影响。

维达重视其与媒体的关系，但在所有沟通中，我们必须确保自己言行不会对维达声誉和他人造成伤害。

6.1

自然

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。

谨记：

您在履行工作职责的同时，应始终以环保宗旨的方式行事。

应该与不应该：

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。

遵循维达的环保政策和当地法规，并确保以环境安全的方式对废物、化学品或其他有害物质进行管理和处置。

6.2

对外沟通

维达致力于在法律法规及商业秘密允许的范围内实现良好的沟通。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。

应该与不应该：

不要在未经相应授权的情况下，在任何个人社交媒体或公众媒体上代表维达或者被人误以为您代表维达发表个人言论。

不得通过任何社交媒体工具损害公司声誉、泄露公司机密信息、干涉同事或合作伙伴的隐私，不得暗示公司认可个人观点及违反有关法律法规。

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，请先向您的直属经理/上司报告并征求其意见，并征求公关部门或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转交给投资者关系负责部门，并由其将相应的问题处理并解答。

6.3

社区活动

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。

应该与不应该：

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做出捐赠之前须获得相应的批准。

不要在可能被视为贿赂的情况下向任何组织提供赞助或捐赠。

维达使命

让人们享受高品质的生活卫生用品和服务

维达愿景

成为亚洲生活卫生用品和服务的第一选择

