



培生

行為 準則



我們的價值觀與行為

勇敢

採取大膽、果斷的行動來實現雄心壯志，以及擁護高績效文化。

- 在面對障礙和挫折時表現出決心和勇氣
- 不害怕批評和損害專業形象，提出自己的看法和觀點
- 給自己和他人的表現設定高標準

賦有想像力

不要只顧眼前的培生內外部工作，而要將眼光放得更遠，引入新的觀察、思考和工作方式。

- 多角度思考複雜的問題，解決那些還沒有明確的處理方法或結果的問題
- 提供一些有創造力的意見和創新的解決方案來處理問題和獲得機會
- 思考問題角度廣泛，會識別機遇和解決方案

正直

傾聽、鼓勵和尊重差異；真誠、透明地公平對待所有人。

- 就是和他人一同工作時，表現得真誠、坦率和直接
- 在培生公司內外和各式各樣的人建立了相互信任的關係。
- 尋求和吸納不同的觀點以及他人的才能

有責任感

透過擁有解決方案，讓正確的人參與，以及兌現承諾來推動業績增長。

- 完全地投入自己的工作，全力以赴爭取圓滿完成任務
- 認同他人，讓他們一起參與工作，達成個人和團隊的成果
- 堅持履行承諾



John Fallon

致辭

在培生，我們致力於完成我們的終生使命，即幫助人們透過學習在生活中取得進步。我們用心實踐我們的價值觀——勇敢、賦有想像力、正直和有責任感。

我們的使命和價值觀引導我們如何與學習者、客戶、合作夥伴和其他實體公司的互動交流。我們要求您閱讀並確認您已完全理解我們的行為準則，其中規範了我們應如何有道德且有責任感地踐行我們的使命和價值觀。

請放心，報告疑慮的任何人都不會遭到報復或懲罰。在懷疑有人違反了法律、法規、準則或我們的任何政策時，應勇敢提出。您可透過多種方式進行報告：聯絡您的經理、當地人力資源領導、法律或法規遵循團隊，或透過 www.pearsonethics.com 匿名報告。

透過堅持踐行我們的行為準則，證明我們是值得信賴的合作夥伴，將最終幫助我們推行我們的策略。

John Fallon

最高管理者



圖片由Sudipto Das提供

目錄

I.我們如何團結一致	5	IV.避免利益衝突和打擊貪腐	14
A.我們的價值觀	5	A.利益衝突	14
B.如何使用我們的準則	5	業務機會	14
誰必須遵守我們的準則	5	採購	14
C.對所有員工的期望是什麼？	6	朋友與親屬	14
管理者的額外責任	6	個人關係	14
D.提出問題-使用PearsonEthics.com	6	外部就業和其他服務	14
聯絡PearsonEthics.com	7	新業務關係	15
我們的無報復政策	7	B.反賄賂和貪腐	15
E.法規遵循	7	C.禮物和娛樂	16
II.工作中的尊重與正直	8	V.保護我們的資訊和資產.....	17
A.多元化與包容性	8	A.隱私和個人資料	17
B.無騷擾的工作場所	9	B.保護我們的資產	17
C.健康與安全	9	正確使用資訊技術	18
防止職場暴力	9	C.機密資訊	18
酗酒與藥物濫用	10	D.內幕交易	18
III.與我們的學員、客戶和業務合作夥伴合作	11	E.準確的帳簿和記錄	18
A.保護我們學員的安全和幸福	11	F.與公眾溝通	19
B.公平交易	12	使用社交媒體	19
收集商業情報	12	VI.成為良好的企業公民.....	20
C.公平競爭與反壟斷	12	A.企業責任	20
D.與政府和政府官員展開業務	13	社區參與	20
給政府官員送禮或者招待政府官員	13	人權	20
合約與競標	13	環境管理	20
政府機構和權力部門的要求	13	B.政治活動	20
		C.全球貿易	21
		與「被制裁」國家/地區和個人進行交易	21
		資源簡述.....	22



I. 我們如何團結一致

A. 我們的價值觀

我們擁有明確、簡單的一系列價值觀——在我們所做的一切事情中，我們渴望變得勇敢、賦有想像力、正直和有責任感。這些價值觀說明瞭對我們所有人都非常重要的是什麼，並且指導我們做對我們世界正確的事情，從而幫助我們實現我們的共同使命：幫助人們透過學習在生活中取得巨大進步。

B. 如何使用我們的準則

我們的行為準則（「準則」）旨在幫助我們將我們的價值觀應用到全球一致的行為標準中。當我們努力實現業務目標並使培生成為出色的工作場所時，可將行為準則作為指導來制訂對我們每個人的期望。

任何行為準則都不能涉及每種可能的情況，這就是為什麼不斷互相依賴以運用良好的判斷，以及在我們無論何時有問題或擔憂時便說出來的原因。您還應知道，對於本準則未涉及的主題，培生具有其他相關的全球和當地政策。您將始終可以在Neo上的[全球政策](#)頁面找到這些政策。在適當情況下，我們在本準則中已確定了其他政策可能適用的方面。

有時，當地法律和習俗或培生政策可能與我們的準則相衝突。在這些情況下，我們應用更嚴格的標準。如果您需要幫助確定更嚴格的適用標準，請聯絡您的人力資源代表，或者傳送電子郵件至compliance@pearson.com與您當地的法規遵循官員或法規遵循部門聯絡。

誰必須遵守我們的準則

我們的準則適用於所有培生員工和董事會成員。

業務合作夥伴，包括合資合作夥伴、供應商、特許經銷商、分銷商、供應商、承包商（包括第三方服務提供者和員工，例如臨時就業機構）可透過他們的行為直接影響我們的聲譽。因此，我們期望業務合作夥伴在與培生合作或代表我們時符合相同的高標準，並遵守我們在「業務合作夥伴行為準則」中闡述的原則。

問題 本準則是否適用於培生中的所有人？

答案 可以。培生（或者培生控股的公司）的每一名員工，不論職級或職位如何，都必須遵守該準則。公司領導者在以身作則、恪守我們的價值觀方面還承擔著特殊的義務和責任，需要遵守最高行為標準。

C.對所有員工的期望是什麼？

我們必須符合最高的誠信、正直和道德行為標準。對我們的期望是：

- 採取職業、誠實和道德的行為方式。
- 熟悉本準則以及公司政策中包含的資訊。特別關注與我們的工作責任相關的政策。
- 將有關可能違反法律、法規、本準則和其他培生政策的問題立即報告給我們的管理者或本準則中提到的任何團隊。
- 在回答調查或稽核問題時應合作並講實話，在預計進行調查或調查正在進行時不要變更或銷毀記錄。
- 經常審閱該準則，定期確認和承諾遵守該準則。

記住：任何原因（包括渴望實現業務目標）都永遠不應成為違反法律、法規、本準則或公司政策的藉口。

管理者的額外責任

如果您管理人員，您應：

- 以身作則。成為其他人的資源。與您的團隊、同事和業務合作夥伴談論本準則和培生的政策如何應用於他們的日常工作，以及傾聽他們的擔憂和問題。
- 營造一個環境，使員工能夠無拘無束地提出問題並報告可能違反本準則和培生政策的情況。
- 如果有同事找您報告可疑的違規情況，確保您瞭解此問題和發生此問題的情況，並且負責確保正確呈報和解決此問題。

- 不要鼓勵別人違反法律、法規、本準則或培生政策，即使在嘗試實現業務目標時也是如此，不要要求任何人做您不會親自去做或您認為不道德的不正當事情。
- 如果您監督承包商或業務合作夥伴，則確保他們致力於遵守我們的「業務合作夥伴行為準則」。
- 不要獨自處理或調查可能的違規情況，而是聯絡您的人力資源代表，或者傳送電子郵件至 compliance@pearson.com 與地方法規遵循官或法規遵循部門聯絡，或者傳送電子郵件至 fraud@pearson.com（如果與欺詐有關）。我們還鼓勵您在 PearsonEthics.com 上提出問題並做報告，如以下所進一步解釋的。

D.使用PearsonEthics.com詢問

如果您有任何疑問，或者擔心某方面似乎與法律、法規、本準則或公司政策相衝突，您有多個選擇：

- 聯絡您的經理。盡可能具體和詳細，以便他們瞭解您的問題或擔憂。
- 聯絡您的人力資源代表。
- 聯絡您的地方法規遵循官。地方法規遵循官(LCO)被指派到每個地區或業務單位，以監督法規遵循情況和按照ABC政策的要求給予核准。要尋找您目前的地方法規遵循官，請流覽Neo上的[法規遵循與風險保證](#)頁面上列出的地方法規遵循官。
- 傳送電子郵件至 compliance@pearson.com 聯絡法規遵循部門。
- 聯絡法律部門。
- 移至 PearsonEthics.com 提出問題或提交報告。您可以選擇線上或透過電話提出問題或者報告已知或可疑違規情況。

問題 我是一名管理者，如果有人找我報告可能違反本準則的情況，我不清楚該怎麼辦—如果這涉及資深領導怎麼辦？

答案 該指控涉及到誰不重要，重要的是告知相應人員，以便能夠解決此情況。使用任何途徑提出問題，以及報告本準則中列出的疑慮。如果出於任何原因，向特定人員報告令您不安，您可以使用 PearsonEthics.com 報告此指控。

問題 如果我在我責任範圍之外的區域觀察到不當行為，我該怎麼辦？

答案 所有培生員工都有責任幫助公司解決不當行為。在許多情況下，最好的方法是首先告訴負責監督問題發生區域的管理者。但如果這不管用，不可行，或者您懷疑這種最佳方法，您應告訴人力資源代表、地方法規遵循官或傳送電子郵件至 compliance@pearson.com 與法規遵循部門聯絡，或者使用 PearsonEthics.com 報告不當行為。

聯絡PearsonEthics.com

PearsonEthics.com是獲得對您問題或擔憂的解答以及報告可能違規情況的一種保密方式。它是由獨立公司營運的，一週7天、一天24小時提供服務，並且提供多語言支援。

在PearsonEthics.com上，您還可以選擇透過電話提出問題或做報告。如果您打電話，接線員將傾聽您的擔憂或問題，必要時要求闡明問題，然後寫一份摘要報告。之後此報告將被提供給培生進行評估，並在適當時採取進一步行動。

進行報告後，報告者將收到一個識別號用於跟進。如果報告是匿名提交的，則跟進尤為重要，在我們營運所在的大多數（並非全部）國家/地區可選擇匿名提交。該識別號將可使報告者獲得額外資訊，以及追蹤情況的解決；但出於對隱私的尊重，培生不能告知報告者有關個人紀律處分的情況。

除在要求公開的情況下外，所有報告均將以可行的程度加以保密。

有些國家/地區（包括許多歐盟國家/地區）具有與PearsonEthics.com的使用相關的特定規則，在某些情況下，這可能限制可接受的報告類型。

我們的無報復政策

作為對報告的回應而做出的任何類型的報復均是完全不可接受的，並且會破壞PearsonEthics.com的目的。此外，這通常是非法的，並且可能使培生承擔責任。

如果您認為您或您認識的人因報告違反本準則的情況或參與某調查而遭到了報復，請聯絡本準則這一章節中提到的任何團隊。

E.法規遵循

違反相關法律、法規、本準則或公司政策，或者鼓勵他人這樣做可能使您面臨個人風險（在某些情況下包括犯罪風險）。此外，這還會使培生承擔潛在的責任，並且可能損害我們的聲譽。違規將導致最高解雇的紀律處分。某些行為還可能導致法律訴訟。對於有關紀律和調查事宜的任何具體當地政策，您應諮詢您的人力資源代表。

員工還可能因工作之外的行為而受到紀律處分，包括損害我們聲譽或者與我們對學員幸福的關心不符的線上活動。



圖片由Alexis Anderson提供

做出正確選擇

道德決策指南

您可能發現自己陷入不確定該怎麼辦的境地。問自己以下問題可能有幫助：

- 這是否符合培生勇敢、賦有想像力、正直和有責任感的價值觀？
- 您是否會在媒體中很容易讀到相關報導？
- 它是否會損害培生或您自己的聲譽？
- 對您以及您尊重他們觀點的那些人來說，這是否似乎有道德？
- 此決策在某種程度上對學習者是否會不適當？
- 它是否合法，以及是否符合我們的政策和我們的準則？

如果您不確定，在得到額外幫助和指導前不要做決策或採取行動。

有關進一步資訊：

請聯絡您的人力資源代表、[地方法規遵循頁](#)或傳送電子郵件至compliance@pearson.com與法規遵循部門聯絡。此外，您可以瀏覽[Neo上的培生全球政策頁面](#)，獲得適用全球和當地政策的清單。



圖片由Lu Yi提供

II. 工作中的尊重與正直

A. 多元化與包容性

我們的標準

我們相信，當我們利用每一位員工的獨特技能、視角和背景以培育創新並為世界各地的學員創造最為有效的解決方案時，我們是最棒的。因此我們致力於確保在我們所做的每件事中融入多元化和包容性。我們營造一個包容而多元的工作環境，在該環境中反思我們的客戶和學員，並且讓我們的人員做自己。我們不會因性別、種族、國籍、宗教、年齡、殘障、性身份或變性、性取向，或者受特定培生聘雇政策或適用法律保護的其他任何特徵或類別而產生歧視。（如果當地法律要求與培生的政策有差異，則可能適用某些有限的和特定的例外情形。要瞭解更多資訊，請諮詢您的地方法規遵循官或聯絡[全球多元化和包容性團隊](#)。）

我們的責任

- 尊重每一個人。
- 鼓勵和傾聽將問題說出來的人，並且努力建立一種其他人感到受重視和被理解的文化。
- 不要製作或傳送淫穢或歧視性訊息、評論或不適當的笑話。
- 騷擾和恃強凌弱是從不可接受的。
- 如果您管理人員或者參與招募，則根據表現、資格、能力和潛力判斷別人。避免在您的決策中引入無關的考慮。儘量使用客觀、可量化的標準。
- 不要出於任何原因參與徇私枉法。
- 尊重員工的隱私、尊嚴和工作之外的生活。
- 遵守有關多元化、包容和職場行為的當地培生政策。

問題 我的某個同事傳送包含有關某些民族的笑話或不敬評論的電子郵件。它們令我不舒服，但沒有一個人提出來。我該怎麼辦？

答案 您應告訴該同事停止此行為——如果您可以放心地這樣做。您還應將您的問題報告給您的經理、您的人力資源代表、您業務部門聘雇政策中指定的任何人，或者在[PearsonEthics.com](#)呈報告。傳送此類笑話違反了我們的核心价值观以及我們的政策。如果置之不理，您便是在縱容歧視、存在敵意的工作環境，以及容忍可嚴重侵蝕團隊環境的信仰。

B.無騷擾的工作場所

我們的標準

我們不會容忍恐嚇、恃強凌弱或騷擾。

騷擾行為範例

- 令人厭惡的行挑逗或行好處要求。
- 不受歡迎的評論、姿勢或身體接觸。
- 性暴露或冒犯圖片或其他資料的展示。
- 性或冒犯性的笑話或評論（直白或暗諷）。
- 根據員工外貌、性取向、信仰或受培生政策或適用法律保護的其他特徵而進行的口頭謾罵、威脅或嘲弄。
- 對某人的性取向、性別認同或其認知的性取向或性別認同進行取笑或貶低。

我們的責任

- 保持職業、無騷擾的工作環境。
- 如果可能，在某人的行為或言語令您不安時，直接說出來並告訴此人，解釋原因，以及要求此人停止，您能夠放心地這樣做。您還應將您的問題報告給您的經理、您的人力資源代表、您業務部門聘僱政策中指定的任何人，或者在 PearsonEthics.com 呈報告。

- 不要分發或展示淫穢或歧視性資料，包括書面、錄製的或電子傳送的訊息（例如電子郵件、即時訊息和來自網際網路的內容）。
- 遵守有關騷擾和職場行為的當地培生政策。

C.健康與安全

我們的標準

安全健康的業務環境對公司長期的可持續發展尤為重要。培生致力於保障所有員工以及世界上與我們有業務往來人員的健康、安全與幸福，包括我們的學員、客戶以及其他合作夥伴。

所有員工和業務合作夥伴都應瞭解並遵守我們的所有健康與安全政策和程序。我們必須團結一致，保持工作場所的安全。培生的全球健康與安全政策和最低標準可在[全球H&S Neo空間](#)上獲得，所有員工每年都需要查看它。您也可在我們的 Neo 空間上找到其他有關全球健康與安全協調員、團隊成員及我們的健康與安全動畫的更多資訊。

防止職場暴力

在培生不容忍任何類型的暴力。我們不會容忍對同事、學員、客戶、瀏覽者或與我們在世界各地的機構有接觸的任何人員的任何身體暴力行為或威脅。

在公司的大樓、停車場、培生維護的替代工作地點或者公司贊助的活動中不允許攜帶槍支或其他武器、爆炸和/或危險物質，除非法律禁止應用此類政策。

問題 出差時，我的一名同事屢次邀我出去喝酒，並且對我的外貌進行評論，這令我不舒服。我要求他停止，但他沒有。我們不在辦公室，這發生在「下班時間」。如果這種情況再次發生，我該怎麼辦？

答案 這種類型的行為是不可接受的，無論這是否發生在培生辦公室。要堅定地告訴您的同事，此類行為不適當，必須停止。您還應將此問題報告給您的經理、您的人力資源代表或您業務部門聘僱政策中指定的任何人，或者在 PearsonEthics.com 呈報告。

問題 在我最近的績效考核期間，我的管理者對我的表現非常挑剔，其評論語氣讓我感到受到恐嚇和欺負。這是否違反本準則和我們的反騷擾政策？

答案 我們反對恃強凌弱和恐嚇的政策不是用來禁止管理者提供明確的績效指導的。例如，「除非您提高績效，否則您可能被解雇」等語句不被視為「恃強凌弱」或「恐嚇」。但存在管理者可能越線的情況。如果您有問題或擔憂，您應聯絡您的人力資源代表或您業務部門聘僱政策中指定的任何人，或者 PearsonEthics.com。



圖片由 Kyle Panis 提供

問題 在我們機構工作的分包商是否應遵守與員工相同的健康與安全政策和程序？

答案 絕對如此。管理者負責確保在我們機構工作的第三方瞭解並遵守所有適用法律，管理特定設施的法規，以及培生可能規定的其他要求。要瞭解關於和第三方合作的更多資訊，請參閱「培生業務合作夥伴行為準則」。

我們的責任

- 警惕並將所有危險立即報告給您的經理和健康與安全協調員。將所有事故和傷害，包括小事故和「虛驚事件」（傷害本會發生但沒有發生的事件）報告給您的經理或H&S協調員，包括因工作目的或在出差時駕車發生的事故。
- 透過使工作站、走廊及其他工作空間保持無障礙物、線纜和其他潛在危險，使工作環境保持整潔、安全。
- 將觀察到的任何安全違規情況或者暴力威脅或行為報告給您的經理、人力資源代表、健康與安全協調官員、全球健康與安全團隊或者聯絡 [PearsonEthics.com](https://www.pearsonethics.com)。
- 遵守有關健康與安全的當地培生政策和當地法律或規定。
- 避免將自己和他人的健康與安全置於危險境地的行為。
- 根據培生的指示，參加或完成任何健康與安全培訓或指導。

- 透過遵守提供的所有指導、培訓或政策，維持本身和他人的健康和 safety 標準。
- 管理者有額外的責任，需要確保其下屬員工是安全的，接受過健康和 safety 規則的培訓並遵守健康和 safety 規則。

酗酒與藥物濫用

我們致力於提供安全和高生產力的工作環境，我們想要確保我們的工作場所不存在使用或濫用非法藥物或其他受控制物質或者酗酒的情況。

在工作或培生業務中，您應保持警惕，不應受到影響，並且應始終履行您的工作職責。如果您有物質濫用問題，請在此問題對您的個人或職業產生不良影響前尋求專業幫助。

有關進一步資訊：

請聯絡您的人力資源代表、[地方法規遵循官](#)或傳送電子郵件至 compliance@pearson.com 與法規遵循部門聯絡。此外，您可以瀏覽 [Neo 上的培生全球政策頁面](#)，獲得適用全球和當地政策的清單。



圖片由Chamin Fernando提供

III. 與我們的學員、客戶和業務合作夥伴合作

A. 保護我們學員的安全和幸福

我們的標準

我們為所有年齡的學員提供服務，包括兒童、年青人和弱勢成年人。我們必須始終關注我們學員的最佳利益—無論在教室還是線上，均提供安全、包容、給予支援和年齡適當的學習環境。

我們的責任

保護

- 瞭解我們保障和保護學員的責任。在指控或懷疑存在虐待行為的情況下，公司、其員工或其代理還可能有將其報告給相關權力機構的法律義務。
- 始終報告有關兒童、年青人和弱勢成年人安全或幸福的問題。在必要時報告給相應的管理者和保護機構。務必記錄您的問題和措施。
- 如果在報告問題後，您認為尚未採取相應的措施，則將您的問題呈報給您的經理、全球保護官員，或者聯絡[PearsonEthics.com](https://www.pearsonethics.com)。

產品與服務

- 努力實現一個目標，即讓所有學員能夠和所有人一樣瀏覽相同或同等的內容。
- 瞭解我們的責任，確保我們的產品安全、易於使用並且能夠為殘障學員所用，同時確保我們的內容是包容性的，且符合學習者的年齡。
- 在產品生命週期的所有階段考慮這些責任，特別是新的或創新的學習想法。
- 應用我們的效能和研究原則，以確保我們專注於增加對學習者成果的影響。
- 不要把別人的工作成果當成我們自己的成果。我們將向我們可能使用的資料的原創作者和/或出版商尋求授權並提供確認函。
- 尊重並承認他人的版權和智慧財產權，在獲得相應的許可之後，才將知識財產用於我們的產品和服務。

要瞭解關於這些主題的更多資訊，請參閱培生可瀏覽性標準和[全球產品效能與研究Neo頁面](#)。

B. 公平交易

我們的標準

我們有誠信，並且尊重我們的學員、客戶、業務合作夥伴和其他人。我們努力瞭解並滿足他們的需求，同時始終遵循我們的價值觀和我們的準則。

我們認為，真實地講述我們的服務和能力並且不做出我們無法保持的承諾非常重要。我們不會透過操縱、隱瞞、濫用享有特權的或機密資訊、歪曲事實、欺詐行為或其他任何不公平做法來獲得不公平的優勢。簡言之，我們對待別人的方式與別人對待我們的方式一樣。

我們的責任

- 有誠信，並且尊重別人。
- 回應我們客戶、學員和業務合作夥伴提出的所有合理請求，但從不按照請求去做您認為非法或者與法律、法規、本準則或公司政策相悖的事情。

- 尊重別人的機密資訊和智慧財產權。
- 僅做出您能夠兌現的承諾，以及兌現您做出的承諾。

收集商業情報

在收集商業情報時，員工和正在代表我們工作的其他人必須始終遵守最高的道德標準，並且高度警惕可能的法律問題。從不透過欺詐、歪曲事實或欺騙手段獲得資訊，或者使用入侵技術「暗中監視」別人。當與第三方交換任何競爭資訊時，認識到這樣做可能在反壟斷法下導致嚴重後果，並且可能需要培生法律部門的指導。在接受第三方的資訊時我們應始終謹慎，知道並信任它們的來源，確信他們提供的知識不受商業秘密法或者非公開或保密協定的保護。

儘管我們可以聘雇競爭對手的原雇員，但我們始終知道並尊重這些員工不使用或公開他們的原雇主的機密或商業敏感性資訊的義務。

C. 公平競爭與反壟斷

我們的標準

我們從不從事反競爭或者透過非法或不公平手段限制競爭的任何實踐活動。競爭和反壟斷法律禁止與競爭對手進行任何形式的合謀，無論是直接還是透過第三方。這些法律也禁止對經銷商或業務合作夥伴施加某些類型的限制。

我們的責任

我們應始終完全按照公平交易慣例和所有競爭及反壟斷法展開業務。我們不應對供應商或客戶施加不適當的壓力，我們必須始終自主做出我們的商業決策。

我們嚴格禁止的員工行為舉例如下：

- 與競爭對手交換任何競爭敏感資訊（例如，過去或未來甚至臨時的定價、成本或其他機密資訊）。這包括透過第三方、供應商或客戶進行的間接交換（對市場情報，員工必須特別小心）。
- 與競爭對手直接或間接合作，以影響價格或生產/供應水準、貿易條款、交易程序，或者分享或瓜分市場。
- 在任何非公開或公開投標中與其他競標者合作（「圍標」），或者嘗試影響結果。
- 嘗試控制或設定客戶對培生產品的轉售價格。
- 在未事先諮詢法律部門以獲得指導的情況下，為了要求客戶購買額外產品而捆綁產品。

如果您正在與競爭對手見面或接觸，正在交換商業敏感資訊，或者對任何其他反競爭慣例存有顧慮，您應當立即停止此見面或交談，確保您的離開在會議備忘錄（如果有）中記錄，並立即聯絡您當地的法規遵循官和當地法律顧問。反壟斷法可能對個人處於行事處罰，並且可能對公司造成嚴重後果，因此在這種情況下我們需要極快速地做出反應。

如有疑慮，您應聯絡您的地方法規遵循官，因為這是一個複雜的法律問題。

問題 我收到了我們的一個競爭對手發來的敏感價格資訊。我該怎麼辦？

答案 您應在採取任何進一步行動前毫不遲疑地聯絡您的經理和地方法規遵循官。從我們收到此類資訊的那一刻起，我們展現出尊重反壟斷法並且明確我們期望別人也這樣做非常重要。這需要只能視情況而定的相應措施。

問題 我正在計劃參加一場展銷會。為避免可能的反壟斷法問題，是否有我應採取的任何特殊防範措施？

答案 貿易協會會議和其他行業集會一般服務於完全合法且有價值的目的。但這些會議還可能存在違反競爭和反壟斷法的隱患，因為它們將競爭對手聚集在一起，而他們往往可能討論共同關心的事項。您必須格外謹慎，避免討論或交換與競爭事項相關的資訊。如果競爭對手正在討論這些事項，您應找藉口離開，並立即將此情況報告給您當地的法規遵循官。

D.與政府和政府官員展開業務

我們的標準

我們直接以及透過第三方與政府和政府所有的實體展開業務。我們的政策是完全遵守適用於政府承包和交易的所有適用法律和法規。我們必須尤其清楚，「政府官員」一詞可能包括教授、教師和其他學校員工或行政人員等客戶。

我們的責任

在與政府和政府官員之間進行商業交易時必須承擔額外責任，並且必須更加謹慎。以下是一些可能需要特別注意及法規遵循的方面。

給政府官員送禮或者招待政府官員

向政府官員提供的禮品或招待，包括工作餐或其他形式的招待必須提前得到您地方法規遵循官的核准。如果可被視為影響任何商業決策或獲得不當優勢，則不准向政府官員提供禮品或招待。

合約與競標

培生及其員工必須始終遵守旨在確保公平贏得政府合約的特定法律和程序。為確保符合這些規則：

- 遵守競標、招標和其他合約規則和要求。

- 對有關招標書(RFP)、競標及其他利益衝突和道德問卷的內部問詢立即做出回答。
- 遵守關於共享或瀏覽與競標有關的機密資訊的相關規則和程序。
- 從不同意與競爭對手或業務合作夥伴共同提交無競爭的競標書。
- 遵守規定的「冷靜」限制，不與參與採購流程的政府官員另行討論聘僱機會。
- 在未經事先核准的情況下，不要使用或聘用現任或前任政府官員，或者向其支付薪酬。在因任何目的聘用和留住某現任或前任官員之前，招募管理者應當諮詢他們的地方法規遵循官(LCO)和公司事務部。

政府機構和權力部門的要求

在業務展開過程中，我們可能收到監管人員或政府官員的問詢。在所有情況下，我們都應誠實、及時地回應資訊請求。在回應資訊請求前，您應當聯絡公司事務部和法律部，尤其是在請求不是一般或常規行政性請求時。

有關進一步資訊：

請聯絡您的人力資源代表、[地方法規遵循官](#)或傳送電子郵件至compliance@pearson.com與法規遵循部門聯絡。此外，您可以瀏覽[Neo上的培生全球政策頁面](#)，獲得適用全球和當地政策的清單。



圖片由Leah Juarez提供



圖片由Ben Wight提供

IV. 避免利益衝突和打擊貪腐

A. 利益衝突

我們的標準

當我們的利益和活動影響我們為培生做出客觀決策時，可能出現利益衝突。利益衝突主要有三種：**實際利益衝突**（真實存在的現有衝突）；**潛在利益衝突**（可能導致衝突的情況）；和**感知的利益衝突**（似乎是衝突的情況，即便真實情況並非如此）。

為恪守我們的價值觀，我們必須確保我們與培生的交易、相互之間的交易以及與公共和第三方的交易以誠實、透明和中立的方式進行，並考慮培生的最佳利益及避免和我們的個人利益或收益產生衝突，哪怕只是產生衝突的苗頭。

無法描述每種可能的利益衝突，這就是為什麼提出問題非常重要的原因。當您心懷疑慮時，與您的經理和人力資源代表討論此情況。

我們的責任

以下是可能的利益衝突的常見範例；當地培生政策中可能涉及其他利益衝突：

業務機會

如果您在工作過程中得知可能令培生受益的業務機會，您必須首先與您的管理者或相應業務部門的管理者討論此機會。如果確定您可以爭取培生之外的業務機會，您必須請求並獲得您當地的法規遵循官(LCO)的核准。

不允許您或者與您存在某種重要關係的任何人在與培生競爭的公司中進行直接或間接的個人投資，除非它們包含上市公司中的少量股份（少於1%的流通股）。

您必須披露您或者與您存在重要關係的任何人在某個持有上市公司1%以上流通股的任何投資或者由您或者與您存在重要關係的任何人所有或領導的業務合作夥伴中持有的任何投資。

採購

您不得參與可能直接或間接讓您、您的朋友或者與您存在重要關係的任何人受益的採購決策。

朋友與親屬

您不得與可能讓您或者與您有重要關係的任何人獲得直接經濟利益的個人、公司或組織進行業務往來。

個人關係

培生尊重員工的隱私，但同時也認識到，在某些情況下，個人關係可能干擾職場動態。任何等級的員工如果對其他員工的薪酬或職業道路具有任何影響，或者如果其他員工透過他們的管理鏈進行報告，則此員工不得與其他員工具有重要關係（婚姻關係、家庭伴侶、戀人或親屬或家庭成員）。如果這種個人關係存在或者發展，則必須立即向您的人力資源代表和您的經理披露此情況，以便能夠決定是否需要採取進一步措施來解決此衝突，例如變換報告或管理鏈。

外部就業和其他服務

培生不會禁止員工從事某些類型的外部就業—例如兼職工作—但為確保解決可能的衝突，始終向您的經理和人力資源代表披露和討論該外部就業。

新業務關係

在建立某種潛在的新關係之前，認真權衡該關係可能導致的利益衝突。如有必要，請向您的經理、人力資源代表、地方法規遵循官或全球法規遵循辦公室尋求建議和忠告。

情況可能改變，新的衝突可能隨時間而顯現出來，因此定期重新評估您的情況並與您的經理和人力資源代表討論任何潛在衝突十分重要。

B.反賄賂和貪腐

我們的標準

培生具有針對賄賂和貪腐的零容忍政策。任何形式的賄賂和貪腐均與我們的價值觀、本準則和公司政策完全相悖。

我們遵守任何反賄賂和反貪腐法律和法規，並且支援在全球範圍內消除賄賂和貪腐的工作。我們努力確保我們的業務合作夥伴具有與我們相同的承諾，並且瞭解他們的行為可能對公司產生不利後果。

培生的反賄賂和貪腐政策

[培生的反賄賂和貪腐政策（ABC政策）](#)適用於所有培生員工，此政策可在Neo上的[全球政策頁面](#)上獲得，應查看此政策，以獲得更多資訊和指導。

地方法規遵循官(LCO)被指派到每個地區（在某些情況下，被指派到較小的業務單位），以監督遵守ABC政策的情況和按照ABC政策的要求給予核准。

在培生營運所在的國家/地區，賄賂是一種犯罪，其處罰可能非常嚴重。如果您遇到問題或有疑慮，您應與您的地方法規遵循官(LCO)討論，或者查看[ABC政策](#)。

我們的責任

- 請勿行賄或受賄，或者提供或接受其他任何類型的不當酬勞，包括通融費。請參考ABC政策，瞭解關於通融費的進一步詳情。
- 保留準確的帳簿和記錄，以便誠實地描述款項，以及不將公司資金用於非法目的。
- 知道您正在與誰進行業務往來，並且向您的地方法規遵循官(LCO)驗證已進行了相應的盡職調查。
- 不要透過第三方做不允許您親自做的任何事情。

問題 有時當我出差時，我看到我認為不當的做法，但在我正在拜訪的國家/地區，這些是常見做法。如果要求我提供我認為是賄賂的東西，但當地人認為是常見的商務禮儀，我該怎麼辦？

答案 您應拒絕並告知此人您公司的政策禁止您支付此類款項。記住：無論您在哪裡，我們的政策均適用。您不得提供酬勞或任何貴重物品來獲得不當業務優勢。

問題 如果我受到威脅並被迫向政府官員提供現金才允許我離開此國家/地區怎麼辦？

答案 當不向政府官員支付費用會使您或您的家人即將受到身體傷害的威脅，您可以支付所需的費用。您應將此情況儘快報告給您的地方法規遵循官。任何此類款項均必須毫不例外地準確體現在公司的帳簿和記錄中。

問題 我對有關使用可能作為「中間人」的第三方幫助我們與當地政府機構打交道有疑問。我應怎樣確保他們不會給我們製造麻煩？

答案 您擔心是正確的。控制正在代表培生營運的代理和其他第三方非常重要。我們應確保他們的聲譽、背景和能力是適當的，並且符合我們的道德標準。代理和第三方的行為應符合「業務合作夥伴行為準則」中所述的要求。通常，我們不得透過第三方做不允許我們親自做的任何事情。

C. 禮物和娛樂

我們的標準

在培生展開業務所在的許多國家/地區中，存在有關交換商務禮物和娛樂的公認習俗。當處理得當時，相應且合理的禮物和娛樂可鞏固業務關係。但在濫用時，它們可破壞我們的聲譽，損害我們的業務，甚至可能使非法的。

在與政府官員打交道時需要額外謹慎。在沒有得到您當地的法規遵循官的核准的情況下，您不得向政府官員提供的禮品或招待。有關更多資訊，請參閱上述有關與政府和政府官員展開業務的章節。

僅在以下情況時刻贈送禮物和娛樂：禮物和娛樂是合理的，可鞏固業務關係，符合培生的內部政策，並且符合所有適用法律以及接受公司或國家/地區的商務禮儀。

培生禮品和招待政策一般允許贈送和接受符合商務禮儀習慣且在價值和頻率上合理的商務禮物。

注意，我們不應透過使用個人資金或者讓代理或代表支付我們不能親自支付的任何商務禮物或娛樂的費用來嘗試避開這些規則。

我們的責任

- 僅提供和接受可合理鞏固業務關係的禮物和娛樂。
- 不要索取個人禮物、好處、娛樂或服務。
- 不要收授現金禮物或現金等價物。這是從不允許的。
- 瞭解和遵守接受組織的政策，然後再提供禮物、招待或娛樂。
- 在使用代表我們的代理或第三方時要格外謹慎。

有關進一步資訊：

請聯絡您的人力資源代表、**地方法規遵循官**或傳送電子郵件至compliance@pearson.com與法規遵循部門聯絡。此外，您可以瀏覽[Neo上的培生全球政策頁面](#)，獲得適用全球和當地政策的清單。

問題 我好幾個月一直在發展一個新的客戶，我想帶客戶參加體育或文化活動，以建立了良好的業務關係。帶客戶去該活動會被認為是賄賂嗎？

答案 不會，只要沒有約定除非您帶客戶參加活動，否則他/她不會與培生達成協議。

問題 在節假期間，我給我的非政府客戶一瓶酒和昂貴的巧克力。這可以嗎？

答案 可以。但是，如果超過標稱值，您需要從地方法規遵循官獲得核准。

問題 一個業務合作夥伴邀請我和他一同觀看體育比賽，並坐在他公司的包廂中。對我來說去看比賽是否是可接受的？

答案 與業務合作夥伴一同觀看體育比賽可以是適當的商務禮儀，只要這樣做符合培生的反賄賂和貪腐政策，並且票價是合理的。在這種情況下，票價包括使用公司的包廂，並且可能具有較高的貨幣價值。您應與您的經理討論此事項，然後尋求預先核准。此外記住，如果門票供您個人使用，並且業務合作夥伴沒有與您一同觀看比賽，則這些門票將被視為不可接受的禮物，因為您觀看比賽沒有業務目的。



圖片由Bridge International提供

V. 保護我們的資訊和資產

A. 隱私和個人資訊

我們的標準

在培生，我們尊重和保護將個人資訊委託給我們的所有人員的權利、自由和尊嚴。這些包括學員、父母與監護人、我們客戶、網站和應用程式使用者、員工和第三方。保護這些資訊不僅僅是法律要求——這是信任問題。

作為數字連接環境中的一家全球公司，我們遵守與資料隱私相關的所有適用法律。通常稱為個人資訊(PI)的某些類型的資訊需要更加謹慎。

PI是任何確定或能夠用於確定個人身份的資訊。例如：姓名、電子郵寄地址、電話號碼、住址、生日、社會保險號、護照號、支付卡號、學員檔案或評估記錄、誠信記錄和人事記錄。如果兩份或更多的獨立資訊在組合後可以確定可識別的個人或者與之有關，則所有此類資訊都屬於個人資訊。

我們將一定類型的PI分類為「敏感個人資訊」，因為此類資訊內容特殊，在披露後可能會對個人造成傷害。敏感個人資訊可能包括健康記錄；基因資料；生物特徵辨識資訊；犯罪記錄或關於指控罪行的資訊；有關宗教信仰、種族或民族、性生活或取向、政治傾向或行業工會成員身份的資訊；社會保險號；完整的支付卡號；完整的財務帳戶號；駕照號；護照資訊或其他國民身份證資訊。

某些業務單位收集或使用與學校或K-12教育機構中的兒童或青少年有關的PI（「學生資料」）。我們應當以最謹慎的態度來對待這些敏感PI。

我們的責任

- 擔負起保護PI的責任並瞭解我們的PI相關政策。
- 立即將任何實際或可疑未授權使用、披露或瀏覽情況報告給您的經理，或者在soc@pearson.com呈報告給培生安全營運中心。
- 將PI的收集和使用限定於合法的商業目的，並且僅在需要且符合公司政策和適用法律時才保留PI。
- 對我們的隱私做法以及在個人在遇到問題時能夠與我們聯絡的方式保持透明。
- 僅與合法需要知道並且其瀏覽獲得相應授權的人分享PI。
- 當使用第三方為我們提供服務時，確保在我們與他們的合約（包括進行任何隱私影響和供應商風險評估）中體現我們的政策要求。

- 當存在限制將PI傳輸到其他國家/地區的法律時，就實現業務目標和保護個人權利的方式與我們的技術團隊和資料隱私辦公室團隊合作。

- 遵守適用的產品和計劃隱私要求。

有關進一步資訊，請聯絡您的經理、資料隱私辦公室或您當地的法律聯絡人。

B. 保護我們的資產

我們的標準

我們均有責任保護公司資產，確保照管好公司資產，以及確保不將其用於除有限情況下外的個人目的。當懷疑時，您應諮詢您的經理。

公司資產包括我們的建築物、設備、電腦、辦公和行動電話、PDA、傳真、檔案、文件、庫存和耗材。我們的資產還包括智慧財產權和機密資訊。

正確使用資訊技術

員工在使用培生的電子系統和資源時必須小心，不要給公司帶來出現安全性漏洞、機密洩露、法律索賠、破壞、病毒或類似問題的風險。

允許有限的個人使用，但前提是將個人使用保持在最低程度，並且不會對生產效率和工作環境產生不利影響。

我們的責任

- 僅使用已正確許可的軟體。嚴格禁止在培生電腦或其他設備上複製或使用未許可或「盜版」軟體。
- 報告您懷疑的有關盜竊、侵佔或挪用任何培生資產的任何情況。

尊重並承認他人的版權和智慧財產權，在獲得相應的同意或許可之後，才將知識財產用於我們的產品、服務和活動。

C. 機密資訊

我們的標準

未授權發佈機密資訊開始我們失去關鍵競爭優勢，導致培生聲譽受損，以及破壞我們與客戶和其他人的關係。我們每個人都必須警惕和保護我們的機密資訊以及其他委託給我們的保密資訊。

我們尊重所有專利、商標、版權、專有資訊和商業秘密，以及與我們展開業務的任何人的機密。

我們的責任

- 僅出於合法的商業目的使用和披露機密資訊。

- 正確標記機密資訊，以指示應如何處理、分發和銷毀它們。
- 透過僅與授權方共享智慧財產權和機密資訊來保護它們。
- 遵循公司的「清理辦公桌」指導原則，尤其是在開放式辦公環境中，並且始終保護工作區域中的機密或者其他寶貴公司資料。
- 當其他人可能會偷聽到正在說的話時，從不談論機密資訊，例如在飛機上或電梯中，或者在使用手機時，小心不要將保密資訊傳送到無人值守的傳真機或印表機。
- 如果遺失放錯位置的任何機密資訊，則立即報告。

D. 內幕交易

我們的標準

我們遵守證券法，當我們擁有非公開、實質性或價格敏感的資訊時，我們不交易任何上市公司——包括培生——的證券。實質性或價格敏感的資訊包括投資者在決定買入、賣出還是持有股票時將認為重要的任何資訊。這可包括有關併購、財務結果、重要管理階層變更、重大合約的開始或終止的新聞，以及有關公司財務、營運或環境績效的新聞。

此外，我們還保留了除在已核准交易時的「開放時間」外不能交易培生股票的「受限制人員」的名單。

違反內幕交易法會使公司以及相關個人受到重大處罰。您將被告知您是否是受限制人員，並將獲得交易清算流程的詳細資訊。

我們的責任

- 不要為了自己或他人的利益而使用尚未公開的任何公司資訊。

- 在其他人士索取有關培生或我們業務合作夥伴的機密資訊時要謹慎。即使隨意交談也可能被視為非法「洩露」內幕資訊。
- 除非透過正式法律流程索取，否則禁止在培生以外發佈尚未公開的資訊。

有關進一步資訊，請聯絡 companysecretary@pearson.com。

E. 準確的帳簿和記錄

我們的標準

我們致力於實現透明，以及全面、準確、及時且明確披露已向監管機構備案或提交的必要財務或其他報告。我們不容許、許可或允許我們的任何員工參與偷稅行為，或我們的員工、客戶或業務合作夥伴進行稅務欺詐行為。

問題 我在影印機中發現的報告包含大量機密人力資源記錄，包括我們團隊的薪資單資訊。我不想給任何人製造麻煩，但我認為將此類資訊留給所有人看是不準確的。我該怎麼辦？

答案 您應秘密地將此報告直接還給人力資源代表，然後將您的發現和行動報告給首席隱私官員。保護機密和隱私是每個員工的責任。無論誰將這些文件留在影印機中都被忠告他們有責任保護他人的機密。

負責準備我們公開、財務和監管披露的員工在這方面具有特殊責任，但我們所有人都要在記錄業績和保留文件的過程中貢獻力量。我們每個人均負責協助確保我們記錄的資訊準確、及時和完整，並且不會危及我們帳簿和記錄的可靠性和完整性。

我們的責任

- 不要在費用報告或時間表上做出虛假聲明。
- 在記錄任何資訊時要簡潔明瞭、真實且準確。避免誇大以及使用不適當的語言、猜測、法律總結和對人員及其動機的貶損特徵描述。
- 確保財務項目清晰且完整，並且沒有隱瞞或掩飾任何交易的真實性質或時間安排。
- 在審查和核准交易時，提供適當的時間和詳細資訊，以確保符合我們的政策和程序。
- 僅在授權您簽字並且您認為準確且真實的文件（包括合約）上簽字。
- 按照公司的文件保留程序以及法律要求，將所有公司記錄保留法律規定的最短期限。
- 僅應按照我們的文件保留政策和程序銷毀文件，不要為了應對調查或稽核或者在預計要進行調查或稽核時進行銷毀。如果您在進行文件銷毀時收到法律部門「命令持有」的通知，或者如果您不確定文件是否可合法持有，您應在銷毀前諮詢法律或法規遵循部門，以確保正在進行或待定的調查或稽核不再需要這些記錄。
- 確保您瞭解並遵守我們的會計和稅務原則。如有任何疑問，請分別瀏覽[一體化培生財務政策](#)或[全球稅務資訊Neo](#)頁面。

F.與公眾溝通

我們的標準

我們的公眾溝通明確、一致和準確非常重要。僅授權人員才應與媒體或代表培生的投資社區成員進行交流。

我們的責任

- 與同事、供應商、客戶和股東等在我們公司中有利益的人開誠佈公地進行溝通。
- 會議和外部演示是與他人分享我們專業知識的出色方式，但這些必須經過管理階層的審查，並且可能需要法律部門或公司事務部門提前加以審查。
- 如果您收到媒體提出的有關公司業務的問題，則將其轉給公司事務部門，不要親自回答。

使用社交媒體

- 在使用社交媒體時，不要給人留下的印象是您正在代表培生發言，除非授權您這樣做。您應透露您是一名員工，並且明確說明您的觀點只是自己的觀點。
- 社交媒體的所有使用者都應遵循在其他工作行為中期望的以及本準則中概述的相同原則。尤其是，記住在工作場所不允許的任何騷擾、恃強凌弱、歧視或報復在線上也是不允許的。

注意：本守則中的任何內容均不會妨礙、限制或阻止員工關於薪資、工時或其他就業條款和條件進行交流。培生員工有權參與或避免參與這些活動。

有關進一步資訊：

請聯絡您的人力資源代表、[地方法規遵循官](#)或傳送電子郵件至compliance@pearson.com與法規遵循部門聯絡。此外，您可以瀏覽[Neo上的培生全球政策頁面](#)，獲得適用全球和當地政策的清單。

問題 何時允許我根據實質性資訊交易培生股票？

答案 僅在公司上市後以及透過公司秘書辦公室獲得任何必要的內部清算後，您才可根據實質性資訊進行交易。

問題 在上個季度報告期結束時，儘管我沒有收到供應商的發票並且工作尚未開始，但我的管理者要求我記錄額外費用。我同意這樣做，主要是因為我認為這真的不重要，因為我們都確信此工作將在下個季度完成。現在我想知道我做得是否正確。

答案 必須將成本記錄在產生成本的時期內。在您記錄此交易的日期時，工作尚未開始，並且沒有產生成本。因此這是虛報，根據這些情況，這可相當於欺詐。在這種情況下，您應將此事項報告給您的人力資源代表、地方法規遵循官、法規遵循部門，或者在[PearsonEthics.com](#)呈報告。



VI.成為良好的企業公民

A.企業責任

我們的標準

儘管所有公司均在努力變得具有社會責任感，但我們知道，如果我們要贏得並保持公眾的信任，維持公眾的信心必須成為我們的優先工作。

我們的責任

社區參與

我們對社會做出的最重要貢獻是幫助人們透過學習在他們的生活中取得進步。僅靠一家公司無法應對許多最大的全球教育挑戰。為此我們與其他方合作——包括當地組織、政府和非政府組織(NGO)。透過合作，我們幫助告知、創新和測試透過商業途徑和我們的慈善捐贈獲得的新工作模式。

我們還鼓勵員工參與他們的當地社區，我們鼓勵並使我們員工付出時間和金錢去做善事。

人權

我們的價值觀意味著我們尊重人權和人們的尊嚴。我們是聯合國全球契約的創始簽約成員；我們支援普遍人權，包括平等就業、言論和聯盟自由，以及文化、經濟和社會幸福。

我們反對非法或不人道的勞工做法，例如雇用童工、使用強迫或強制勞工以及奴役和販賣人口。我們承諾支援和遵守與我們的供應鏈有關的「英國現代奴隸法案」的規定，以及我們營運和展開業務所在國家/地區的任何相關法律。

- 將我們營運機構或者我們業務合作夥伴營運機構中懷疑存在的任何人權濫用問題或證據報告給您的人力資源代表、地方法規遵循官、全球法規遵循辦公室或公司事務部。

環境管理

作為一家公司，我們有責任正確愛護環境，以及控制並最大程度降低我們對環境的影響。

- 至少，我們應遵守我們營運所在的每個國家/地區中適用的相關環境法律和法規。
- 將環境責任作為業務決策中的一個因素加以考慮。
- 與我們的業務合作夥伴合作，確保他們支援我們的環境目標。

B.政治活動

我們的標準

我們尊重員工自願參與政治進程的權利，包括做出他們自己的個人政治捐款，幫助展開政治活動，以及表達他們的個人政治觀點。除投票之外，培生禁止員工利用公司時間或財產幫助展開任何政治活動或宣傳任何政治候選人。培生不對競選或再次競選政府政治職位的任何政治黨派或候選人做出公司政治捐款。

美國的公司高階主管還必須遵守額外限制——一般稱為「付費入場」規定，當培生參與某些政府相關的商業活動時，這些規定會限制個人的政治捐款。



圖片由Miguel Roth提供

我們的責任

- 不要將公司資金用於任何政治黨派或候選人。
- 採取措施確保您的個人政治觀點和活動不會被視為公司的政治觀點和活動。
- 在政治遊說上或者為了嘗試影響政治進程而支出的任何費用都應獲得公司事務部門的預先核准並由其管理。
- 不要迫使其他員工支持或反對任何政治候選人、黨派或政治工作，或者為之捐款。
- 舉行活動或者政治職位助選不得與您的職責產生或者似乎產生利益衝突。
- 遵守所有法律、法規和我們的標準。

- 當展開的業務涉及到適用制裁的國家/地區或個人時，始終諮詢相應的培生資源。

與「被制裁」國家/地區和個人進行交易

遵守與貿易和經濟制裁相關的法律、法規和政策可能尤為複雜，但如果不遵守可能會給公司造成嚴重後果。

出於這些原因，與駐紮在「高風險」以及「中度風險」被制裁國家/地區的公司和個人進行業務往來之前，需要對這些公司和個人進行制裁檢查。「高」和「中度」風險國家的清單以及關於如何進行這些檢查的進一步指導可以在[制裁Neo空間](#)上找到。

如果您有任何制裁相關問題或疑慮，請傳送電子郵件至sanctionscompliance@pearson.com通知制裁團隊。要獲得關於和被制裁國家/地區交易的更多資訊，請參閱[制裁Neo空間](#)上的「培生制裁政策」和[培生全球政策頁面](#)上的「培生財政政策」。

有關進一步資訊：

請聯絡您的人力資源代表、[地方法規遵循官](#)或傳送電子郵件至compliance@pearson.com與法規遵循部門聯絡。此外，您可以瀏覽[Neo上的培生全球政策頁面](#)，獲得適用全球和當地政策的清單。

問題 我將出席為某個候選人競選當地公職募捐的活動。只要我不使用任何公司資金或資源，在參加者名單和計劃中列出我在培生的職位是否是可接受的？

答案 在某些轄區，當進行個人政治捐款時，包括在參加募捐活動時，您可能必須列出您的雇主。但除此類法律要求外，您應明確說明您的個人政治活動與公司的截然不同。

問題 我想邀請當選官員在即將舉行的公司活動上演講。這是否有問題？

答案 您必須獲得公司事務部門的核准，然後才能邀請當選官員參加公司活動。管理捐款的法律非常複雜，在某些轄區，如果被邀請人正在參加再次競選活動，則此公司活動可能被視為支持此活動而活動上的食物和飲料可能被視為禮物。在大多數情況下都將具有必須仔細遵循的限制和報告義務。

C.全球貿易

我們的標準

我們承諾遵守我們營運和展開業務所在國家/地區的適用進出口控制、洗錢法規、海關和其他相關法律。我們每個人均有責任知道適用於我們工作的法律，以及在懷疑行動的合法性時必須尋求專家建議。

我們的責任

- 在每個培生業務地點均保留相應的進口、出口和海關記錄。
- 尋求法律部門的指導，以確保資訊、技術、產品或軟體的跨境傳輸符合管理進出口的法律。



圖片由Ana Maria Castaneda Cano提供

資源簡述

主題	聯絡人
行為準則 諮詢問題和疑慮、報告違規行為或獲得關於我們的準則的指南。	<ul style="list-style-type: none"> • 您的企業或所在地的地方法規遵循宜 • 您的企業或所在地的當地律師 • codeofconduct@pearson.com • www.pearsonethics.com
反賄賂和貪腐 包括禮品、招待和旅行送禮/贊助請求/慈善捐贈請求	<ul style="list-style-type: none"> • 您的企業或所在地的地方法規遵循宜 • 您的企業或所在地的當地律師 • compliance@pearson.com • www.pearsonethics.com
制裁	<ul style="list-style-type: none"> • sanctionscompliance@pearson.com
CISO (全球資訊安全)	<ul style="list-style-type: none"> • 用於報告事故的安全營運中心(SOC): soc@pearson.com
資料隱私	<ul style="list-style-type: none"> • 資料隱私辦公室的成員，聯絡方式為dataprivacy@pearson.com，或者您的企業或所在地的當地律師。
反壟斷	<ul style="list-style-type: none"> • 您的企業或所在地的地方法規遵循宜 • 您的企業或所在地的當地律師
健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> • 您所在地的健康與安全協調員 • www.pearsonethics.com
安全保障與保護	<ul style="list-style-type: none"> • 全球安全保障官 • www.pearsonethics.com
媒體諮詢 包括代表我們的社交媒體以及和公眾溝通	<ul style="list-style-type: none"> • 您所在地的公司事務部
公司責任 包括人權、現代奴役法案、聯合國全球契約	<ul style="list-style-type: none"> • 您所在地的公司事務部
全球政策	<ul style="list-style-type: none"> • Neo上的培生全球政策頁面

ALWAYS LEARNING