



# 培生 行为准则

报告不道德的行为, 请联系 Pearson Ethics。

[www.pearsonethics.com](http://www.pearsonethics.com)



# 我们的价值观



勇敢

采取大胆、果断的行动来实现雄心壮志, 以及拥护高绩效文化。



正直

倾听、鼓励和尊重差异;  
真诚、透明地公平对待所有人。



富有想象力

不要只顾眼前的培生内外部工作, 而要将眼光放得更远, 引入新的观察、思考和工作方式。



有责任感

通过找到解决方案, 让正确的人参与决策, 以及兑现承诺来推动业绩增长。

# 来自CEO的讲话

大家好，我非常荣幸能成为培生的一员。作为董事会的一员，包括现在作为CEO，我已经看到，这里的每一个人都致力于完成我们的终生使命，即帮助人们通过学习在生活中取得进步。在这段困难的日子里，我们与我们的客户与社区相互扶持，共渡难关。

每个人都有权享受安全、尊重的职场环境，我们致力于实现工作场所的公平、友善，无论我们来自哪里，无论我们信仰如何。我们的多元化能够为公司提供壮大和富足的机会，对我而言，包容的文化是我们每一个人都以培生为荣的重要原因。因此，我希望确保我们能够竭尽所能，践行《行为准则》的承诺，绝不容忍任何形式的歧视。

如果因为任何原因您感觉我们违背了我们的承诺，我强烈建议您与您的经理、人力资源主管或直接与我联系。您也可以在 [www.pearsonethics.com](http://www.pearsonethics.com) 匿名报告疑虑。请放心，报告疑虑的任何人都不会遭到报复或惩罚。在怀疑有人违反了法律、法规、准则或我们的任何政策时，应勇敢提出。

我们要求您阅读并确认您已完全理解我们的行为准则，其中规范了我们应如何有道德且有责任感地践行我们的使命和价值观。通过坚持行为准则，我们展示了对彼此以及每天服务和互动的社区的承诺。

**Andy**

首席执行官

**Andy Bird**



# 目录

<b>第 1 节:我们如何团结一致 . . . . .</b>	<b>5</b>	<b>第 4 节:避免利益冲突和腐败 . . . . .</b>	<b>19</b>
我们的价值观		利益冲突	
如何使用我们的准则		反贿赂和腐败	
对所有员工的期望是什么?		礼物和娱乐	
提出问题、提出疑虑并勇敢发声			
<b>勇敢发声:关于 PearsonEthics.com</b>		<b>第 5 节:保护我们的信息和资产 . . . . .</b>	<b>24</b>
我们的无报复政策		隐私和个人信息	
合规		保护我们的资产	
做正确的选择:道德决策		包含我们的内容	
<b>第 2 节:工作中的尊重与正直 . . . . .</b>	<b>10</b>	机密信息和知识产权	
多元化、包容性与无歧视		内幕交易	
无骚扰的工作场所		准确的账簿和记录	
健康与安全		与公众沟通	
<b>第 3 节:与我们的学员、客户和业务合作伙伴合作 . . . . .</b>	<b>14</b>	<b>第 6 节:成为良好的企业公民 . . . . .</b>	<b>29</b>
保护我们学员的安全和幸福		可持续发展和企业责任	
内容质量、道德标准和包容性		政治活动	
公平交易		全球贸易	
公平竞争和反垄断			
与政府和政府官员开展业务		<b>资源简述 . . . . .</b>	<b>32</b>
		<b>附录:政策和资源 . . . . .</b>	<b>33</b>

# 第1节:我们如何团结一致

## A. 我们的价值观

我们拥有明确、简单的一系列价值观——在我们所做的一切事情中,我们渴望变得勇敢、富有想象力、正直和有责任感。这些价值观描述了我们所有人都重视的事情,并且指导我们做对我们世界正确的事情,从而帮助我们实现我们的共同使命:帮助人们通过学习在生活中取得巨大进步。



### 问题:《行为准则》如何适用于培生行为?

答案:我们的行为建立在我们的价值观基础之上,旨在帮助员工实现卓越业绩,坚持不断发展。它们确定了我们对自己、我们的团队、我们与之合作的更广泛的群体以及培生作为一个组织的期望。我们的行为有助于塑造公司文化。《行为准则》同样建立在我们的价值观之上,但它设定了我们对员工的道德标准期望。

## B. 如何使用我们的准则

我们的行为准则(以下简称“准则”)旨在帮助我们将我们的价值观应用到全球一致的行为标准中。当我们努力实现业务目标并使培生成为理想工作场所时,可将行为准则作为指导来制定对我们每个人的期望。

任何行为准则都不能涉及每种可能的情况,这就是为什么我们不断依靠彼此以做出最佳判断,以及无论何时有问题或担忧就说出来。您还应知道,对于本准则未涉及的主题,培生有其他相关的全球和本地政策。您可以在Neo上的[全球政策页面](#)找到这些政策。此外,档案保存在Fusion的员工可以在myHR上找到本地政策。在适当情况下,我们在本准则中已确定了其他政策可能适用的方面。

有时,当地法律和习俗或培生政策可能与我们的准则相冲突。在这些情况下,我们应用更严格的标准。如果您需要帮助确定更严格的应用标准,请联系您的人力资源代表,或者发送电子邮件至[compliance@pearson.com](mailto:compliance@pearson.com)与您[地方合规官](#)或合规部门联系。



### 问题:本准则是否适用于培生的所有员工?

答案:是的。培生(或者培生控股公司)的每一名员工,不论职级或职位如何,都必须遵守该准则。公司领导者在以身作则、恪守我们的价值观方面还承担着特殊的义务和责任,需要遵守最高行为标准。

### 谁必须遵守我们的准则?

我们的准则适用于所有培生员工和董事会成员。

业务合作伙伴,包括合资合作伙伴、供货商、特许经销商、分销商、供应商、承包商(包括第三方服务提供者和员工,例如临时就业机构)可通过他们的行为直接影响我们的声誉。因此,我们期望业务合作伙伴在与培生合作或代表我们时符合相同的高标准,并遵守我们在[《业务合作伙伴行为准则》](#)中阐述的原则。

**记住:任何原因(包括渴望实现业务目标)都永远不能成为  
违反法律、法规、本准则或公司政策的借口。**

## C. 对所有员工的期望是什么?

我们必须符合最高的诚信、正直和道德

行为标准。对我们的期望是：

- 采取职业、诚实和道德的行为方式。
- 熟悉本准则以及公司政策中包含的信息。特别关注与我们的工作责任相关的政策。
- 将有关可能违反法律、法规、本准则和其他培生政策的问题立及时报告给我们的管理者或本准则中提到的任何团队。
- 在回答调查或审计问题时应合作并讲实话,在预计即将调查或调查正在进行时不要更改或销毁记录。
- 定期审阅该准则,定期确认和承诺遵守该准则。

### 管理者的额外责任

如果您是管理者,您应:

- 以身作则。成为其他人的资源。与您的团队、同事和业务合作伙伴谈论如何将本准则和培生的政策应用于他们的日常工作,以及倾听他们的担忧和疑问。
- 营造相关环境,使员工能够无拘无束地提出问题并报告可能违反本准则和培生政策的情况。
- 如果同事找您报告可疑的违规情况,请确保您了解此问题和事发背景,并且负责确保正确上报和解决此问题。
- 切勿鼓励别人违反法律、法规、本准则或培生政策,即使在试图实现业务目标时也是如此,不要要求任何人做您不会亲自去做或您认为不道德的不正当事情。

- 如果您监督承包商或业务合作伙伴,请确保他们致力于遵守我们的[业务合作伙伴行为准则](#)。
- 不要独自处理或调查可能的违规情况,而是联系您的人力资源代表,或者发送电子邮件至[compliance@pearson.com](mailto:compliance@pearson.com)与[地方合规官](#)或合规部门联系,或者发送电子邮件至[fraud@pearson.com](mailto:fraud@pearson.com)(如果与欺诈有关)。我们还鼓励您在[PearsonEthics.com](#)上提出问题并做报告,下一节将有相关解释。



**问题:我是一名管理者,如果有员工跟我报告可能违反本准则的情况,我不清楚我应该怎么做 - 如果这涉及一位高层领导该怎么办?**

**答案:**无论该指控涉及谁,重要的是要联系适当的人,以便解决问题。使用任何途径提出问题,以及报告本准则中列出的疑虑。如果出于任何原因,向特定人员报告令您不安,您可以使用[PearsonEthics.com](#) 提出报告。如果愿意,您可以通过[PearsonEthics.com](#) 匿名提交报告。要了解有关[PearsonEthics.com](#) 以及我们的[杜绝报复政策](#)的更多信息,请查看本《行为准则》的第 8 页。

## D. 提出问题、提出疑虑并勇敢发声

如果您有任何疑问, 或者担心某方面似乎与法律、法规、我们的准则或公司政策相冲突, 您有多个选择:

- 联系您的经理。尽可能做到具体和详细, 以便他们了解您的问题或担忧。
- 联系您的人力资源代表。
- 联系您的地方合规官。地方合规官 (LCO) 被指派到每个地区 (在某些情况下, 被指派到较小的业务单位), 以监督遵守 ABC 政策的情况和按照ABC 政策的要求给予批准。要查找您当前的地方合规官, 请查看 Neo 页面上的反贿赂和腐败以及全球合规办公室上的地方合规官列表。
- 发送电子邮件至 [compliance@pearson.com](mailto:compliance@pearson.com) 联系合规部门。
- 使用我们的道德热线, 转到 [PearsonEthics.com](http://PearsonEthics.com) 提出问题或提交报告。您可以选择在线或致电提出问题或者报告已知或可疑违规情况。



### 有问题? 勇敢发声。

您是否在工作中遭遇了身体上、言语上或心理上的骚扰? 您是否认为自己因种族、性别、年龄、宗教信仰、血统或公民身份而遭到歧视? 上述均为违反《行为准则》的人力资源问题示例, 应予以报告, 以便进行调查和处理。

如本页 D 部分所述, 在培生, 您有若干方式提出问题, 包括道德热线, [www.pearsonethics.com](http://www.pearsonethics.com)。要了解有关 Pearson Ethics 的更多信息, 请阅读本《行为准则》下一页的“勇敢发声: 关于 PearsonEthics.com”。



#### 问题: 如果我发现责任范围之外的不当行为, 我该怎么办?

答案: 所有培生员工都有责任帮助公司处理不当行为。在许多情况下, 最好的方法是首先告诉负责监督问题发生区域的管理者。但如果这不管用、不可行, 或者您怀疑这是否是最佳方法, 您应告诉人力资源代表、地方合规官或发送电子邮件至 [compliance@pearson.com](mailto:compliance@pearson.com) 与合规部门联系, 或者使用 [PearsonEthics.com](http://PearsonEthics.com) 报告不当行为。



图片由 Mansour Bethoney 提供

# 勇敢发声:关于 PearsonEthics.com

**PearsonEthics.com** 是获得对您问题或担忧的解答以及报告可能违规情况的一种保密方式。它是由独立公司运营的,一周 7 天一天 24 小时提供服务,并且提供多语言支持。

在 PearsonEthics.com 上,您还可以选择通过电话提出问题或做报告。如果您致电,接线员将倾听您的担忧或问题,在必要时要求阐明问题,然后写一份摘要报告。之后此报告将提交给培生进行评估,并在适当时采取进一步行动。

有些国家/地区(包括许多欧盟国家/地区)有与 PearsonEthics.com 的使用相关的特定规则,在某些情况下,这可能限制可接受的报告类型。除极少数例外情况以外,全体培生员工均可选择在我们的网站上进行匿名举报。如果您所在的司法管辖区不允许匿名举报,本网站将不允许您进行匿名举报。

进行报告后,报告者将收到一个识别号用于跟进。如果报告是匿名提交的,则跟进尤为重要,在我们运营所在的大多数(并非全部)国家/地区可选择匿名提交。该识别号将可使报告者获得额外信息,以及跟踪情况的解决;但出于对隐私的尊重,培生不能告知报告者有关个人纪律处分的情况。

除在要求公开的情况下外,所有报告均将以可行的程度加以保密。

## 二. 我们的无报复政策

作为对报告的回应而做出的任何类型的报复均是完全不可接受的,并且会破坏 PearsonEthics.com 的目的。此外,这通常是非法的,并且可能使培生承担责任。

如果您认为您或您认识的人因报告违反本准则的情况或参与某调查而遭到报复,请联系本准则这一章节中提到的任何团队。关于培生“勇敢发声”政策的更多信息,请参阅我们的[提出问题与反报复政策](#)。



图片由 Christof Van Der Walt 提供

## E. 合规

违反相关法律、法规、本准则或公司政策,或者鼓励他人这样做可能使您面临个人风险(在某些情况下包括犯罪风险和个人责任)。此外,这还会使培生承担潜在的责任,并且可能损害我们的声誉。违规将导致最高为解雇的纪律处分。某些行为还可能导致法律诉讼。对于有关纪律和调查事宜的任何具体本地政策,您应咨询您的人力资源代表。

员工可能因工作之外的行为而受到纪律处分,包括损害我们声誉(其中可能包括对任何人的受保护特征,如种族、性别、种族、血统、宗教、性取向或其他受保护地位的歧视性表达)或者与我们对学员和员工幸福的关心背道而驰的网络行为。

在本准则末尾查看“附录:政策和资源”,获取有关政策、资源和寻求帮助联系人的完整列表。

## 做正确的选择:道德决策

您可能发现自己不确定该怎么办。问自己以下问题可能有帮助:



## 第2节:工作中的尊重与正直

### A. 多元化、包容性与无歧视

#### 我们的标准

我们相信,当我们利用每一位员工的独特技能、视角和背景以培育创新并为世界各地的学员创造最为有效的解决方案时,我们是最棒的。因此我们致力于确保在我们所做的每件事中融入多元化和包容性。我们营造一个包容而多元的工作环境,在该环境中反思我们的客户和学员,并且让我们的员工做自己。

我们重申我们将长期致力于在雇佣的各个方面提供平等机会,包括招聘、录用、培训、薪酬、福利、解雇、教育辅助、社交和娱乐计划,晋升和调动。

我们致力于创造维护一个没有歧视和骚扰的工作环境。我们还致力于打造一个反种族主义组织,并营造这样的工作环境:我们不会基于员工的种族、肤色、血统、公民身份、宗教或宗教信仰、年龄、性别、性别认同和/或表达、性取向、婚姻状况、残障、遗传信息、退伍状态或任何其他受到具体培生雇用政策或相关法律保护的特征或类别作出任何决定或制定雇用条件。性别认同包括所有性别,涵盖男性、女性或非二元性别身份。

(如果当地法律要求与培生的政策有差异,则可能适用某些有限的和特定的例外情形。有关更多信息,请咨询您的地方合规官或联系全球多元化和包容性团队。)

#### 我们的责任

- 尊重每一个人。
- 鼓励和倾听将问题说出来的人,并且努力创建一种其他人感到受重视和被理解的文化。
- 不要发送淫秽信息、发表歧视性言论或不恰当的笑话。
- 培生不容忍任何形式的骚扰或欺凌。
- 您是管理人员或者参与招聘,则根据表现、资格、能力和潜力判断别人。避免在您的决策中引入无关的考虑。尽量使用客观、可量化的标准。
- 了解无意识偏见以及避免的方法。
- 不要出于任何原因参与徇私枉法。
- 尊重员工的隐私、尊严和工作之外的生活。
- 培生绝不容忍任何种族主义或种族主义行为。
- 遵守有关多元化、包容性、平等机会和职场行为的当地培生政策。
- 遵守培生《编辑政策》中规定的创建反民族主义及无歧视和偏见的内容,同时提高意识,促进多元化和包容性,包括公平公正的代表性(请参阅内容质量、道德标准和包容性)。

身为一个反种族主义组织意味着什么?它意味着我们公司积极反对种族主义,促进种族平等。



**问题:我的某个同事发送包含有关某些民族的笑话或不敬评论的电子邮件。它们令我不舒服,但没有一个人提出来。我该怎么办?**

**答案:**您应该要求该同事停止这种行为,只要你对此感到安全自在。您还应将您的问题报告给您的经理、您的人力资源代表、您业务部门雇佣政策中指定的任何人,或者在 [PearsonEthics.com](http://PearsonEthics.com) 上报告。发送此类笑话违反了我们的核心价值观以及我们的政策。如果置之不理,您便是在纵容歧视、存在敌意的工作环境,以及容忍可严重侵蚀团队环境的信仰。

## B. 无骚扰的工作场所

### 我们的标准

我们不会容忍职场骚扰,包括性骚扰、种族或民族骚扰、一般骚扰、恐吓或霸凌。

### 骚扰行为示例

- 令人厌恶的性挑逗或行好处要求。
- 不受欢迎的评论、姿势或身体接触。
- 性或冒犯性的笑话或评论(直白或暗讽)。
- 针对员工的外貌、性取向、种族、民族、信仰或其他受培生政策或适用法律保护的特征而进行的言语辱骂、威胁、嘲弄或其他言语或行为,包括展示图像。言语辱骂包括因他人的种族、民族、性别、性取向、宗教信仰或残障而对其作出贬损性评论。这种行为会侵蚀我们工作场所文化中的诚实正直和尊严,导致人才、生产力和创新力的流失,从而导致组织分化。

■ 对某人的性取向、性别认同或其认知的性取向或性别认同进行取笑或贬低。

■ 因他人的性取向,包括双性别身份或跨性别身份而威胁将其“公之于众”。

■ 故意使另一名员工相当担心自己可能受伤或伤害别人的行为。

■ 某个体(通常是有职权者)针对他人做出蓄意行为,企图控制、羞辱、威胁和恐吓他们,或破坏他们的工作或努力,借以谋取私利。



**问题:出差时,我的一名同事屡次邀我出去喝酒,并且对我的外貌进行评论,这令我不舒服。我要求他停止,但他没有。我们不在办公室,这发生在“下班时间”。如果这种情况再次发生,我该怎么办?**

**答案:**无论这种行为是否发生在培生的办公室或“下班后”,都是不可接受的。如果您感觉自在,要坚定地告诉您的同事,此类行为不适当,必须停止。您还应将此问题报告给您的经理、您的人力资源代表或您业务部门雇佣政策中指定的任何人,或者在 [PearsonEthics.com](http://PearsonEthics.com) 上报告。

### 我们的责任

- 保持专业的工作环境,杜绝任何类型的骚扰,包括性骚扰。
- 如果条件允许,而您能够感到安全自在,在某人行为或言语令您不安时,直接告诉此人,解释原因,并要求停止该言行。您还应将您的问题报告给您的经理、人力资源代表、培生法律部门或您业务部门雇佣政策中指定的任何人,或者在 [PearsonEthics.com](http://PearsonEthics.com) 上报告。
- 不要分发或展示淫秽或违反本《行为准则》的资料,包括书面、录制的或电子传送的消息(例如电子邮件、即时消息和来自互联网的内容)。

- 遵守有关骚扰和职场行为的当地培生政策。
- 以专业、尊重且最符合团队和组织整体利益的方式对待同事和下属。所有同事的种族、性别、民族、宗教信仰、性取向、体能劣势或其他个人特征均应得到尊重，并应获得一个安全的工作环境，能够让他们做真实的自己。
- 管理者应以身作则，展现赞赏多元化和包容性的行为，并有责任勇敢指出骚扰和对我们价值观、文化或员工有害的行为。

**注意:**我们已在培生《行为准则》中增加了具体的的相关指导,为全体员工设立行为标准期望,包括行为期望和对他人种族和民族的尊重。员工也应了解,当有些行为未达到这些标准时,应如何提出问题。

本《行为准则》强调指出培生致力于并将持续创建一个多元化、包容性和平等的工作环境。我们鼓励全体员工持续关注全球多元化与包容性团队的工作,以及任何即将出台的有助于促进多元化、包容性和人人平等的指导或建议。



**问题:我最近的绩效考核期间,我的管理者对我的表现非常挑剔,其评论语气让我感到受到恐吓和欺负。这是否违反本准则和我们的反骚扰政策?**

**答案:**我们反对欺凌和恐吓的政策并非旨在禁止管理者提供明确的绩效指导。例如,“除非您提高绩效,否则您可能被解雇”等语句不被视为“恃强凌弱”或“恐吓”。但是,有些情况下管理人员可能会越界,或者可能无法提供提高绩效的具体方法。如果您有问题或担忧,您应联系您的人力资源代表或 [PearsonEthics.com](http://PearsonEthics.com)。

## C. 健康与安全

### 我们的标准

安全健康的业务环境对公司长期的可持续发展尤为重要。培生致力于保障所有员工以及世界上与我们有业务往来人员的健康、安全与幸福,包括我们的学员、客户以及其他合作伙伴。

所有员工和业务合作伙伴都应了解并遵守我们的所有健康和安全政策和程序。培生的全球健康和安全政策及标准可在[全球健康与安全 Neo 空间](#)上获得,所有员工每年都会查看它。此外,所有员工都可以在[Neo 空间](#)获取健康与安全协调员、团队成员以及各种意识资源的联系信息。

全球健康与安全团队的主要任务是提供有效的建议、资源和规划支持,以确保我们的业务运营不仅符合适用法规,还通过良好实践和不断改进来努力防止职业伤害、健康不佳和资产受损。

### 防止职场暴力

在培生不容忍任何类型的暴力。我们不会容忍对同事、学员、客户、访问者或与我们在世界各地的机构有接触的任何人员的任何身体暴力行为或威胁。

在公司的大楼、停车场、培生维护的替代工作地点或者公司赞助的活动中,不允许携带枪支或其他武器、爆炸和/或危险物质,除非法律禁止应用此类政策。

## 我们的责任

- 保持警惕并将所有危险或疑虑立即报告给您的经理或健康与安全协调员。将所有事故和伤害，包括小事故和“虚惊事件”(伤害本会发生但没有发生的事件)报告给您的经理或 H&S 协调员，包括因工作目的或在出差时驾车发生的事故。
- 通过使工作站、走廊及其他工作空间保持无障碍物、线缆和其他潜在危险，使工作环境保持整洁、安全。
- 向您的经理、人力资源代表、H&S 协调员、全球 H&S 团队 (通过 [Neo 网站](#)) 报告任何观察到的安全违规、威胁或暴力行为，或联系 [PearsonEthics.com](#)。
- 遵守有关健康与安全的当地培生政策和当地法律或规定。
- 避免将自己和他人的健康与安全置于危险境地的行为。
- 遵守有关健康与安全的当地培生政策和当地法律或规定。
- 根据培生的指示，参加或完成任何健康和安全培训或指导。
- 通过遵守提供的所有指导、培训或政策，维持自身和他人的健康和安全标准。
- 管理者有额外的责任，需要确保向他们报告的人是安全的，接受过健康和安全规则的培训并遵守健康和安全规则。

### 酗酒与滥用药物

我们致力于提供安全和高生产力的工作环境，我们想要确保我们的工作场所不存在使用或滥用非法药物或其他受控物质或者酗酒的情况。

在工作或培生业务中，您应保持警惕，不应受到影响，并且应始终履行您的工作职责。如果您有物质滥用问题，请在此问题对您的个人或职业产生不良影响前寻求专业帮助。



**问题：在我们机构工作的承包商是否应遵循与员工相同的健康和安全政策和程序？**

答案：当然。负责监督在我们机构工作的第三方的经理有责任通过适当的尽职调查和当地监督，确保承包商了解并遵守所有适用法律、与正在进行的工作相关的法规，以及培生可能安排给特定设施的其他要求。要了解关于和第三方合作的更多信息，请参阅《培生业务合作伙伴行为准则》。

在本准则末尾查看“附录：政策和资源”，获取有关政策、资源和寻求帮助联系人的完整列表。



图片由 Carlos Teixeira 提供

# 第3节:与我们的学员、客户和业务合作伙伴合作

## A. 保护我们学员的安全和幸福

### 我们的标准

我们为所有年龄的学员提供服务,包括儿童、年青人和弱势成年人。我们必须始终关注我们学员的最佳利益——无论在教室还是在线,均提供安全、包容、给予支持、反种族主义和年龄适当的学习环境。

### 我们的责任

#### 维护

- 了解我们保障和保护学员的责任。在被指控或怀疑存在虐待行为的情况下,公司、员工或其代理还可能有将其报告给相关权力机构的法律义务。
- 报告有关儿童、年青人和弱势成年人安全或幸福的问题。在必要时报告给相应的管理者和保护机构。务必记录您的问题和措施。
- 如果在报告问题后,您认为尚未采取相应的措施,则将您的问题上报给您的经理、全球保护官员,或者联系 [PearsonEthics.com](http://PearsonEthics.com)。
- 管理人员还有额外责任,需要确保他们通过对指控和预防事故做出回应,来尽其所能地降低我们业务中发生酗酒和滥用药物的可能性。

### 无障碍环境

- 努力实现让所有学员能够和所有人一样访问相同或同等的内容。
- 了解您的特殊责任,确保我们的产品安全、易于使用并且能够为残障学员所用,同时确保我们的内

容是包容性的,反种族主义且符合学员的年龄。

- 了解并应用全球无障碍政策框架(即将发布)。
- 在产品生命周期的所有阶段考虑这些责任,特别是新的或创新的学习想法。

### 各司其职

- 不要把别人的工作成果当成我们自己的成果。我们将向我们可能使用的资料的原创作者和/或出版商寻求授权并提供确认函。
- 尊重并承认他人的版权和知识产权,在获得相应的许可之后,才将知识产权用于我们的产品和服务。

有关这些主题的更多信息,请参阅[培生可访问性标准](#)和[效能与研究 Neo 页面](#)。



图片由 Sarah Bosworth 提供

## B. 内容质量、道德标准和包容性

在培生, 我们为全球 100 多个市场的各类学生、教师和家长提供服务。我们通过开发满足客户需求和期望的高质量且有效的内容, 努力赢得客户的信任。

这种信任来自创造内容, 不仅兼具相关性和研究性, 还符合我们的价值观 - 勇敢、富有想象力、正直和有责任感。

### 我们的标准

我们的培生编辑政策制定了最佳实践和原则, 我们所有人都要应用到内容创造中, 以获得最佳成果。我们的编辑政策的四个主要原则是:

1. 尊重人权, 包括杜绝**歧视和偏见**, 促进种族和民族平等。
2. 通过积极的内容和图像加强我们的反种族主义立场, 认可和**推动多元化及包容性**。
3. 追求**实事求是**的学习。
4. 创建和产出的内容符合**法律和道德要求**。

这些原则是我们成功的基础, 也让我们赢得作为世界学习公司的声誉。您可以查阅编辑政策和 Neo 常见问题解答, 了解有关这些原则的更多信息。

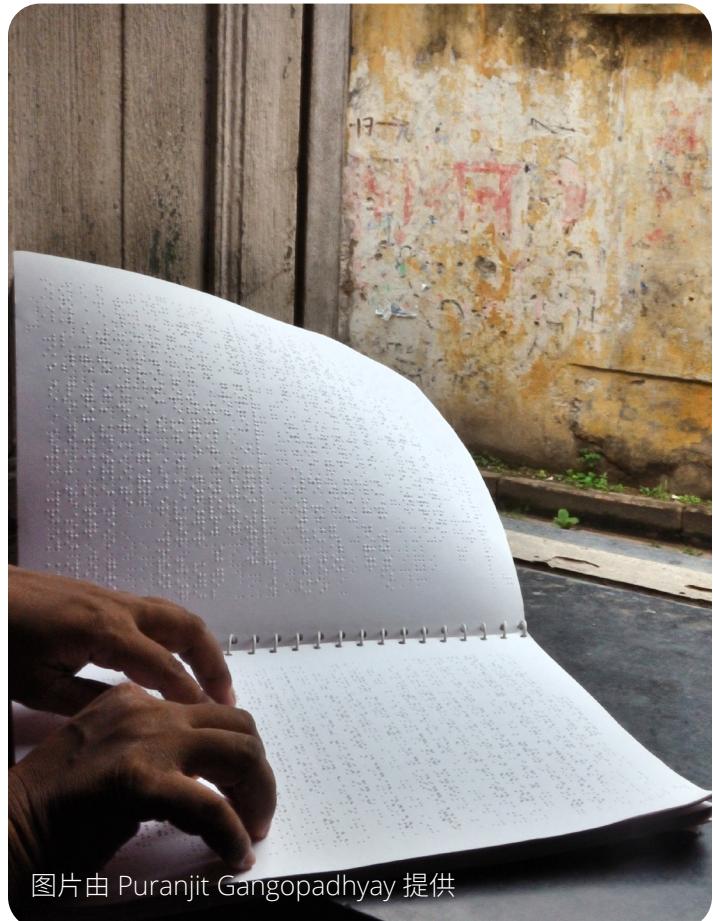
### 我们的责任

- 全体员工及外部编辑业务合作伙伴应仔细阅读并理解《编辑政策》, 学习如何将其应用到日常工作中。
- 如果您的工作职能是创建内容以及内容交互, 您还应该加入在线学习单元, 并参加研讨会。
- 始终遵守培生《编辑政策》中规定的原则, 了解您在确保我们的产品和服务杜绝歧视和偏见中所发挥的作用

- 思考在通过我们提供的内容认可和推动多元化及包容性方面, 您能发挥的作用
- 在处理有争议性的话题时, 应在尊重当地法律的同时做到有理有据。
- 确保我们与之合作的作者和第三方供货商也阅读并理解我们的期望标准。

所有相关职能的新员工都将收到编辑政策的副本, 并分配在线学习课程任务。

如果您对编辑政策或其应用有任何疑问, 请与您的经理或您当地的政策负责人联系。您可以找到 Neo 编辑政策负责人的列表。如果您没有从直线经理或政策负责人处得到满意答复, 也可以联系 pearsoneditorialpolicy@pearson.com。如果您不是培生员工, 而是编辑业务合作伙伴, 请联系您的项目负责人。



图片由 Puranjit Gangopadhyay 提供

## C. 公平交易

### 我们的标准

我们有诚信，并且尊重我们的学员、客户、业务合作伙伴和其他人。我们努力了解并满足他们的需求，同时始终遵循我们的价值观和准则。

我们认为，真实地讲述我们的服务和能力并且不做出我们无法保持的承诺非常重要。我们不会通过操纵、隐瞒、滥用享有特权的或机密信息、歪曲事实、欺诈行为或其他任何不公平做法来获取不公平的优势。简言之，我们对待别人的方式与别人对待我们的方式一样。

### 我们的责任

- 有诚信，并且尊重别人。
- 响应我们客户、学员和业务合作伙伴提出的所有合理请求，但从不按照请求去做您认为非法或者与法律、法规、我们的准则或公司政策相悖的事情。
- 尊重别人的机密信息和知识产权。
- 仅做出您能够兑现的承诺，并兑现您做出的承诺。

## D. 公平竞争和反垄断

### 我们的标准

我们从不从事反竞争或者通过非法或不公平手段限制竞争的任何实践活动。竞争和反垄断法律禁止与竞争对手进行任何形式的合谋，无论是直接还是通过第三方。这些法律也禁止对经销商或业务合作伙伴施加某些类型的限制。

### 我们的责任

我们应始终完全按照公平交易惯例和所有竞争及反垄断法开展业务。我们不对供应商或客户施加不适当的压力，我们必须始终自主做出我们的商业决策。

### 指导员工的具体示例：

- 严禁与竞争对手交换(或单方面获取)任何竞争敏感信息(例如，过去或未来甚至临时的定价、成本、商业条款或其他保密信息)。这包括通过第三方、供应商、特许经销商或客户进行的间接交换。对于市场情报，员工必须特别小心，因为这是一个敏感话题；因此，如果您收到此类信息，则应在分享之前联系培生法律部门。
- 如果您参加行业协会会议或有竞争对手代表出席的类似论坛，请索要并查看会议日程和会议记录。还要确保会议期间有律师在场(如果没有，请联系培生法律部门)。
- 如果您正在与竞争对手见面或接触，正在交换商业敏感信息，或者对任何其他反竞争惯例存有顾虑，您应当立即停止此见面或交谈，确保您的离开在会议备忘录(如果有)中记录，并立即联系培生法律部门。反垄断法可能对个人处以行政处罚，并且可能对公司造成严重后果，因此在这种情况下我们需要极快速地做出反应。
- 不要与竞争对手直接或间接合作，以影响价格或生产/供应水平、贸易条款、交易程序，或者分享或瓜分市场(即使这是为了满足政府部门的要求)。
- 不要在任何非公开或公开投标中与其他竞标者合作(“围标”)，或者试图影响结果。
- 不要试图控制或设定客户对培生产品的转售价格。
- 严禁在未事先咨询法律部门以获得指导的情况下，为了要求客户购买额外产品而捆绑产品。

■ 关于创建文件,应始终注意起草文件(包括内部演示、私人和非私人电子邮件通信、手写笔记)。考虑是否需要创建文档。准备每份文件时都要假设竞争管理机构可能会对其进行审查。避免使用不准确的描述和夸大的语言(例如,避免使用:市场主导、击败竞争对手、控制、攻击、市场力量、消除、最低转售价格或价格水平、最低利润、薄利价格等词汇)。使用有利竞争和非误导性的语言(例如,注重创新、效率、成本节约、客户选择增加、降低价格等)。



**问题:我收到了我们的一个竞争对手发来的敏感价格信息。我该怎么办?**

**答案:**您应在采取任何进一步行动前立即联系您的经理、[地方合规官](#)或培生法律部门。从我们收到此类信息的那一刻起,我们尊重反垄断法,并且明确我们期望别人也这样做非常重要。这需要只能视情况而定的相应措施。

## 收集商业情报

在收集商业情报时,员工和正在代表我们工作的其他人必须始终遵守最高的道德标准,并且高度警惕可能的法律问题。从不通过欺诈、歪曲事实或欺骗手段获得信息,或者使用入侵技术“暗中监视”别人。当与第三方交换任何竞争信息时,认识到这样做可能在反垄断法下导致严重后果,因此您应该提前咨询培生法律部门。在接受第三方的信息时我们应始终谨慎,知道并信任它们的来源,确信他们提供的知识不受商业秘密法或者非公开或保密协议的保护。

尽管我们可以雇佣竞争对手的原雇员,但我们始终知道并尊重这些员工不使用或公开他们的原雇主的机密或商业敏感性信息的义务。

如有疑虑,您应联系您的[地方合规官](#)或培生法律部门,因为这是一个复杂的法律问题。



**问题:我正在计划参加一场展销会。为避免可能的反垄断法问题,是否有我应采取的任何特殊防范措施?**

**答案:**展销会和其他行业集会一般服务于完全合法且有价值的目的。但这些会议还可能存在违反竞争和反垄断法的隐患,因为它们将竞争对手聚集在一起,而他们往往可能讨论共同关心的事项。您必须格外谨慎,避免讨论或交换与竞争事项相关的信息。如果竞争对手正在讨论这些事项,您应找借口离开,并立即将此情况报告给培生法律部门。

**问题:我正在计划参加一场行业协会会议(即,有固定时间,通常是几个小时的会议,由数名出版商派代表参加)。为避免可能的反垄断法问题,是否有我应采取的任何特殊防范措施?**

**答案:**行业协会会议服务于合法且有价值的目的。但这些会议还可能存在违反竞争和反垄断法的隐患,因为它们将竞争对手聚集在一起,而他们往往可能讨论共同关心的事项。您必须:

- 在参加会议前,要求获得会议议程并核实会议讨论话题的合法性。
- 必须格外谨慎,避免讨论或交换与竞争事项相关的信息。

如果竞争对手正在讨论这些事项,您应找借口离开,确保您的离开在会议备忘录中记录并立即将此情况报告给您的[地方合规官](#)或培生法律部门。

## E. 与政府和政府官员开展业务

### 我们的标准

我们直接以及通过第三方与政府和政府所有的实体开展业务。我们的政策是完全遵守适用于政府承包和交易的所有适用法律和法规。我们必须特别注意，“政府官员”在法律范围内定义广泛。它包括具有某种程度政府所有权的商业实体，可能包括教授、教师和其他学校员工或管理员等客户。

### 我们的责任

在与政府和政府官员之间进行商业交易时有额外责任，必须更加谨慎。以下是一些可能需要特别注意与合规的方面。

### 给政府官员送礼或者招待政府官员

在给政府官员送礼或者招待政府官员时需要额外谨慎。向政府官员提供的礼品或招待，包括工作餐或其他形式的招待必须提前得到您[地方合规官](#)的批准。如果可被视为影响任何商业决策或获得不当优势，或者礼物价值超过法律规定，则不准向政府官员提供礼品或招待。更多信息，请查看“C. 礼物与娱乐”，位于第 22 页 “Section V: Protecting our information and assets”，位于第 <OT> 页。

### 合同与竞标

培生及其员工必须始终遵守旨在确保公平赢得政府合同的特定法律和程序。为确保符合这些规则：

- 遵守竞标、招标和其他合同规则和要求。
- 对有关招标书 (RFP)、竞标及其他利益冲突和道德问卷的内部问询立即做出回应。
- 遵守共享或访问与竞标有关的机密

信息的相关规则和程序。

- 切勿同意与竞争对手或业务合作伙伴共同提交无竞争的竞标书。
- 遵守规定的“冷静”限制，不与参与采购流程的政府官员另行讨论雇佣机会。
- 在未经事先批准的情况下，不要使用或聘用现任或前任政府官员，或者向其支付薪酬。在因任何目的聘用和留住某现任或前任官员之前，招聘管理者应当咨询他们的[地方合规官](#)和公司事务部。
- 始终遵守适用于投标的反垄断法。切勿与竞争对手交换信息，除非仅限联合竞标的目的，并需要执行适当的保密协议。咨询培生法律部门。

### 政府机构和权力部门的要求

在业务开展过程中，我们可能收到监管人员或政府官员的问询。在所有情况下，我们都应诚实、及时地响应信息请求。在响应信息请求前，您应当联络政府关系部门、您的[地方合规官](#)和培生法律部，尤其是在请求不是一般或常规行政性请求时。

在本准则末尾查看“附录：政策和资源”，获取有关政策、资源和寻求帮助联系人的完整列表。

# 第 4 节:避免利益冲突和打击腐败

## A. 利益冲突

### 我们的标准

为恪守我们的价值观,我们必须确保我们与培生的交易、相互之间的交易以及与公共和第三方的交易以诚实、透明和中立的方式进行,并考虑培生的最佳利益及避免和我们的个人利益或收益产生冲突,哪怕只是产生冲突的苗头。

当我们的个人利益影响,有可能影响或被认为影响培生决策时,可能会发生利益冲突。利益冲突会损害我们的声誉、使我们面临法律诉讼,并影响我们保持或寻求新业务的能力。利益冲突主要有三种:**实际利益冲突**(真实存在的现有冲突);**潜在利益冲突**(可能导致冲突的情况);和**感知利益冲突**(这种情况看似冲突,即使真实情况并非如此)。

避免利益冲突永远是最佳做法。全体培生员工和代理应在第一时间采取措施和作出决定,确保不出现潜在或实际利益冲突。但是,避免利益冲突情况可能并不总是可行或可能的。所有培生员工和代理都应该在存在、可能存在或可能被认为存在利益冲突时有所察觉。

如有疑问,请与您的经理和人力资源代表讨论情况,并根据下面所列流程,报告每个实际、潜在或感知利益冲突。

### 利益冲突示例

以下是可能的利益冲突的常见示例;我们的[全球利益冲突政策](#)或当地培生政策中可能涉及其他利益冲突。无法描述每种可能的利益冲突,这就是为什么提出问题非常重要。

### 业务机会

与培生的任何活动或业务直接或间接形成竞争 培生员工和代理不得与本公司的任何活动或业务直接或间接进行竞争,或者不得使用在这里获取的知识来帮助其他任何人与本公司竞争。如果您在工作过程中得知可能令培生受益的业务机会,您必须首先与您的管理者或相应业务部门的管理者讨论此机会。如果确定您可以争取培生之外的业务机会,您还必须请求并获得您[地方合规官](#)的批准。

培生员工及与他们存在重要关系的任何人的投资行为不允许您或者与您存在某种 **重要关系** 的任何人在与培生竞争的公司中进行直接或间接的个人投资,除非它们包含上市公司中的少量股份(少于 1% 的流通股)。

投资于培生的业务合作伙伴您必须披露您或者与您存在**重要关系**的任何人在某个持有上市公司 1% 以上流通股的任何投资或者由您或者与您存在**重要关系**的任何人所有或领导的业务合作伙伴中持有的任何投资。

### 重要关系

**重要关系**包括婚姻关系、家庭伴侣、恋人关系或家人或其他关系,包括配偶、子女或子女的配偶、孙子孙女、受抚养人、兄弟姐妹或兄弟姐妹的配偶、父母或父母的配偶、配偶的父母、侄女或侄子、叔叔或婶婶或家庭成员。

如果出现例外情况引发潜在问题的情形,请尽快与您的[地方合规官](#)讨论澄清。

## 采购

您不得参与涉及为培生购买或销售商品或服务、并可能直接或间接让他们、某位朋友或者与他们存在**重要关系**的任何人受益的任何决策或相关活动。发觉自己处于该等情形下的任何培生员工和代理应退出/回避该等事宜。

## 朋友与亲属

存在于同与您有重要关系的任何人开展的商业活动的冲突。培生员工不得与可能让他们或者与他们有重要关系的任何人获取直接经济利益的个人、公司或组织进行业务往来,不得参与可能让他们或者与他们有**重要关系**的任何人获取直接经济利益的任何个人、公司或组织的采购或评选。如果您或与您有**重要关系**的任何人与本公司的业务合作伙伴或竞争对手有关联,则可能会引发利益冲突。您可以在[全球利益冲突政策](#)中找到这些关系类型的示例。

员工间个人关系培生尊重员工的隐私,但同时也认识到,在某些情况下,个人关系可能干扰职场动态。如果对其他员工的薪酬或职业道路具有任何影响,或者经其他员工通过其管理链举报,任何级别的员工不得与其他员工存在**重要关系**。如果这种个人关系存在或者发展,则必须立即向您的人力资源代表和您的经理披露此情况,以便能够决定是否需要采取进一步措施来解决此冲突,例如变换报告或管理链。请参阅本地人力资源部政策,了解关于工作场合个人关系的更多详情。

## 在培生工作期间的外部就业或其他服务

培生不会禁止员工从事某些类型的外部就业—例如兼职工作—但为确保解决可能的冲突,始终向您的经理和人力资源代表透露和讨论外部就业。培生员工必须确保外部工作不会影响他们履行培生职责,或对其工作表现或效率造成阻碍。

培生员工不得向竞争对手或业务合作伙伴提供其从中直接或间接获得报酬的任何商品或服务。“间接”包括许诺未来提供就业或其他个人或家庭福利。

此外,未经我们的[全球利益冲突政策](#)中所述经理以及获得反垄断合规官批准的[全球合规办公室](#)事先书面批准,即使您不是竞争对手或业务合作伙伴,您也不得担任董事会成员或其他营利性公司的高级职员。

请注意,公司鼓励自愿担任非盈利教育机构或区域董事会成员或担任学校理事。

## 新业务关系

在建立某种潜在的新关系之前,认真权衡该关系可能导致的利益冲突。如有必要,请向您的经理、人力资源代表、[地方合规官](#)或[全球合规办公室](#)寻求建议和忠告。

## 给予礼物和款待

给予和接受适当的礼品和款待,可以是建立和加强正常的业务关系的一部分,但也会制造出一种一些人可以比其他人获得优待(“交换条件”)的期望或现象。此外,它还可以被解释为贿赂,是非法的,违反[培生的ABC政策](#),可能损害培生的声誉,并可能导致涉及的个人以及公司受到刑事起诉。当给予或接受礼品或款待时,您应始终考虑他人对此事的看法,并采取相应的行动。有关更多信息,请查看[培生的礼品和款待政策](#)。



**情况可能改变,新的冲突可能随时间而显现出来,因此定期重新评估您的情况并与您的经理和人力资源代表讨论任何潜在冲突十分重要。**

您可在[全球政策 Neo 页面](#)上阅读我们的全球利益冲突政策，了解关于利益冲突和如何声明利益冲突的更多信息。此外，您应按要求根据该政策[披露](#)与您在本准则要求范围内所知内容相关的[任何利益冲突](#)。

## B. 反贿赂和腐败

### 我们的标准

培生具有针对贿赂和腐败的零容忍政策。任何形式的贿赂和腐败均与我们的价值观、本准则和公司政策完全相悖。

我们遵守任何反贿赂和反腐败法律和法规，并且支持在全球范围内消除贿赂和腐败的工作。我们努力确保我们的业务合作伙伴具有与我们相同的承诺，并且了解他们的行为可能对公司产生不利后果。

### 培生的反贿赂和腐败政策

[培生的反贿赂和腐败政策](#) (ABC 政策) 适用于所有培生员工，此政策可在[全球政策 Neo 页面](#)上获得，您应查看此政策以获得更多信息和指导。

[地方合规官 \(LCO\)](#) 被指派到每个地区 (在某些情况下，被指派到较小的业务单位)，以监督遵守 ABC 政策的情况和按照 ABC 政策的要求给予批准。



**问题：当我出差时，我看到我认为不当的做法，但在我正在拜访的国家/地区，这些是常见做法。如果要求我提供我认为是贿赂的东西，但当地人认为是常见的商务礼仪，我该怎么办？**

**答案：**应拒绝并告知此人您公司的政策禁止您支付此类款项。记住：无论您在哪里，我们的政策均适用。您不得提供酬劳或任何贵重物品来获得不当业务优势。

**问题：如果在被允许出境之前我受到威胁并被迫向公职人员支付现金，该怎么办？**

**答案：**如果不向公职人员支付费用会使您或您的家人即将受到身体伤害的威胁，您可以支付所需的费用。您应将此情况尽快报告给您的[地方合规官](#)。任何此类款项均必须毫不例外地准确体现在公司的账簿和记录中。



**问题：我对有关使用可能作为“中间人”的第三方帮助我们与当地政府机构打交道有疑问。我应怎样确保他们不会给我们制造麻烦？**

**答案：**您的担心是正确的。控制正在代表培生运营的代理和其他第三方非常重要。我们应确保他们的声誉、背景和能力是适当的，并且符合我们的道德标准。代理和第三方的行为应符合[业务合作伙伴行为准则](#)中所述的要求。通常，我们不得通过第三方做不允许我们亲自做的任何事情。

在培生运营所在的国家/地区，贿赂是一种犯罪，其处罚可能非常严重。如果您遇到问题或有疑虑，您应与您的[地方合规官](#)讨论，或者查看[ABC 政策](#)。

### 我们的责任

- 不要行贿或受贿，或者提供或接受其他任何类型的不当酬劳，包括通融费。请参考[ABC 政策](#)，了解关于通融费的进一步详情。
- 保留准确的账簿和记录，以便诚实地描述款项，以及不将公司资金用于非法目的。
- 知道您正在与谁进行业务往来，并且向您的[地方合规官](#)证实已进行了相应的尽职调查。
- 不要通过第三方做不允许您亲自做的任何事情。

- 如果您没有向官员支付费用会导致您的个人幸福、健康或安全存在可信的威胁,不要将自己置身危险。在这种情况下,您应该付款,并立即向全球旅行经理、公司安保副总裁和您的[地方合规官](#)报告。

## C. 礼物与娱乐

### 我们的标准

在培生开展业务所在的许多国家/地区中,存在有关交换商务礼物和娱乐的公认习俗。当处理得当时,相应且合理的礼物和娱乐可巩固业务关系。但在滥用时,它们可破坏我们的声誉,损害我们的业务,甚至可能使非法的。

**i 在与政府官员打交道时需要额外谨慎。在没有得到您[地方合规官](#)和政府关系部门的批准的情况下,您不得向政府官员提供礼品或款待。有关更多信息,请查看本准则的“E. 与政府和政府官员开展业务”,位于第 18 页。**

仅在以下情况时刻赠送礼物和娱乐:礼物和娱乐是合理的,可巩固业务关系,符合培生的内部政策,并且符合所有适用法律以及接受公司或国家/地区的商务礼仪。

[培生礼品和招待政策](#)一般允许赠送和接受符合商务礼仪习惯且在[价值](#)和频率上[合理的](#)商务礼物。

**i 请记住,“礼物”可能包括在没有付款或交换商品或服务的情况下给予或接收的任何有价值的物品。例子包括,鲜花、礼品袋、巧克力、一瓶酒,或节日礼物。还可能包括营销材料、免除费用或报销。**

请注意,我们不应通过使用个人资金或者让代理或代表支付我们不能亲自支付的任何商务礼物或娱乐的费用来试图避开这些规则。



**问题:我连续好几个月在跟进一个新的客户,我想带客户参加体育或文化活动,以建立良好的业务关系。带客户去该活动会被认为是贿赂吗?**

**答案:有可能。在带客户参加文化或体育活动之前,以及在大多数情况下款待第三方之前,您都应该事先取得[地方合规官](#)的同意。**

**问题:在节假日期间,我送给我的非政府客户一瓶酒和昂贵的巧克力。这可以吗?**

**答案:是的。但是,如果超过[标准值](#),您需要从[地方合规官](#)处获得批准。**

### 我们的责任

- 仅提供和接受可合理巩固业务关系的礼物和娱乐。
- 不要索要个人礼物、好处、娱乐或服务。
- 不要收授现金礼物或现金等价物。这是决不允许的。
- 了解和遵守接受组织的政策,然后  
再提供礼物、招待或娱乐。
- 记录[本地合规官](#)批准的赠送或收到的礼物。
- 在使用代表我们的代理或第三方时要格外谨慎。



**问题:业务合作伙伴邀请我和他一同观看体育比赛,并坐在他公司的包厢中。对我来说去看比赛是否是可接受的?**

答案:与业务合作伙伴一同观看体育比赛可以是适当的商务礼仪,只要这样做符合培生的反贿赂和腐败政策,并且票价是合理的。在这种情况下,门票包括使用公司的包厢,并且可能具有较高的货币价值。您应与您的经理讨论此事项,然后寻求获得地方合规官事先批准。此外记住,如果门票供您个人使用,并且业务合作伙伴没有与您一同观看比赛,则这些门票将被视为不可接受的礼物,因为您观看比赛没有业务目的。

在本准则末尾查看“附录:政策和资源”,获取有关政策、资源和寻求帮助联系人的完整列表。



# 第 5 节:保护我们的信息和资产

## A. 隐私和个人信息

### 我们的标准

在培生,我们尊重和保护将个人信息委托给我们的所有人员的权利、自由和尊严。这些人员包括学员、父母与监护人、我们客户、网站和应用程序用户、员工和第三方。

保护这些信息不仅仅是法律要求 — 这是信任问题。

作为数字连接环境中的一家全球公司,我们遵守与数据隐私相关的所有适用法律。个人信息(“PI”)是可独自使用或与其他信息结合使用来识别、或与个人产生关联的任何数据。某些 PI 格外敏感,需要更加谨慎。相关示例包括但不限于:

- 健康、医疗和生物识别信息。
- 国家身份证号码。
- 信用卡或银行帐号。
- 年龄、种族、民族、性取向和某些非专业从联系、会员资格和偏好。
- 评估或业绩。
- 与违法犯罪或被指控违法犯罪有关的信息,如刑事定罪和起诉。
- 可能损害个人声誉的信息。

某些业务单位收集或使用与学校或 K-12 教育机构中的儿童或青少年有关的个人信息(“学生数据”)。

我们还必须以最谨慎的态度来对待这些 PI。

### 我们的责任

- 参加每年的数据隐私和信息安全培训。
- 承担保护 PI 的责任,并了解我们的 PI 相关政策。
- 立即将任何实际或可疑未授权使用、披露或访问情况报告给您的经理,或者在 [soc@pearson.com](mailto:soc@pearson.com) 上报告给培生安全运营中心。
- PI 的收集和使用限定于合法的商业目的,并且仅在需要且符合公司政策时才保留 PI。
- 对我们的隐私做法以及个人如何就在我们的系统内与他们的数据相关的问题、顾虑或请求联系我们保持透明。
- 仅与合法需要知道并且其访问获得相应授权的人员分享 PI。
- 当我们使用第三方为我们提供服务时,我们应该确保我们的政策要求体现在我们与他们的合同中。
- 当在范围内将 PI 传输到其他国家/地区时,就实现业务目标和保护个人权利的方式与我们的技术团队和数据隐私办公室团队合作。

有关更多信息,请联系您的经理、[数据隐私办公室](#)或您



图片由 Sydney Tripoli 提供



**问题:复印机中发现的报告包含大量机密人力资源记录,包括我们团队的工资单信息。我不想给任何人制造麻烦,但我认为将此类信息留给所有人看是不对的。我该怎么办?**

答案:您应秘密地将此报告直接还给人力资源代表,然后将您的发现和行动报告给安全运营中心([soc@pearson.com](mailto:soc@pearson.com))。保护机密和隐私是每个员工的责任。无论谁将这些文件留在复印机中都将被忠告他们有责任保护他人的机密。

## B. 保护我们的资产

### 我们的标准

我们均有责任保护公司资产,确保照管好公司资产,以及确保不将其用于除有限情况下外的个人目的。当有疑虑时,您应咨询您的经理。

公司资产包括我们的建筑物、设备、计算机、办公和移动电话、PDA、传真、文件、文档、库存和耗材。我们的资产还包括知识产权和机密信息。

### 正确使用信息技术

员工在使用培生的电子系统和资源时必须小心,不要给公司带来出现安全漏洞、机密泄露、法律索赔、破坏、病毒或类似问题的风险。

允许有限的个人使用,但前提是将个人使用保持在最低程度,并且不会对生产效率和工作环境产生不利影响。

### 我们的责任

- 仅使用已得到相应许可的软件。严格禁止在培生计算机或其他设备上复制或使用未许可或“盗版”软件。

- 报告您怀疑的有关盗窃、侵占或挪用任何培生资产的任何情况。
- 尊重并承认他人的版权和知识产权,在获得相应的同意或许可之后,才将知识财产用于我们的产品、服务和活动。

根据我们的[合理使用政策](#),培生的所有用户都有责任对信息、电子设备和网络资源的正确使用做出正确判断。出于安全和网络维护目的,培生的授权人员可随时监控设备、系统和网络流量。根据当地的法律,培生保留定期核查网络和系统的权力,以保证其符合此政策。

## C. 保护我们的内容

### 我们的标准

我们都有责任保护公司内容,确保其存储和传播方式不会将我们不必要地暴露给未授权访问和传播。我们还必须确保我们的分销合作伙伴符合此标准。当有疑虑时,您应咨询您的经理。

我们的内容包括我们的书籍、电子书、测试库、解决方案手册、评估、图像、手稿和中间文件。未经授权使用培生的内容(通常称为“盗版”)是非法的,将经由替代正版产品的销售来伤害我们,损害我们的作者和客户对我们的信任,并使学生面临风险。

### 我们的责任

- 不要在培生之外传播不需要个人登录访问的内容。遵守[培生内容保护政策](#)作为指导。
- 如果无法做到这点,请咨询您的经理来探索可用和可接受的替代方案。
- 在与第三方签订或续签分销协议之前,始终先在 OneTrust 中完成隐私与安全阈值调查问卷。从 Pearson myCloud 访问 OneTrust。
- 使用合适的版权声明正确标记所有培生的内容。

- 向 [PearsonEthics.com](http://PearsonEthics.com) 报告任何侵犯培生版权的行为, 或通过 [www.pearson.com](http://www.pearson.com) 的“报告盗版”举报。

## D. 机密信息和知识产权

### 我们的标准

未经授权发布机密信息开始我们失去关键竞争优势, 导致培生声誉受损, 以及破坏我们与客户和其他人之间的关系。我们每个人都必须警惕和保护我们的保密信息以及其他委托给我们的机密信息。

机密信息可以包括但不限于知识产权、财务信息、内容、内部电子邮件、高管的时间表业务决策等。机密信息包括任何非供公众使用的信息, 并被分类为 DCL 级别 2 至 DCL 级别 4。我们尊重所有专利、商标、版权、专有信息和商业秘密, 以及与我们开展业务的任何人的机密。未经授权的使用可能会导致收益损失、补救成本和声誉受损。

### 我们的责任

- 仅出于合法的商业目的使用和披露信息。
- 标记机密信息, 以指示应如何处理、分发和销毁它们。
- 通过仅以安全方式与授权方共享知识产权和机密信息来保护它们。
- 及时报告任何涉嫌假冒或侵权使用培生知识产权的行为。
- 获取并遵守使用他人知识产权所需的许可和条款, 确保在整个产品生命周期中使用匹配条款。
- 遵循公司的“清理办公桌”指导原则, 尤其是在开放式办公环境中, 并且始终保护工作区域内的机密或者其他宝贵公司资料。

- 当其他人可能会偷听到正在说的话时, 就不要谈论保密信息, 例如在飞机上或电梯中, 或者在使用手机时, 小心不要将机密信息发送到无人值守的传真机或打印机。
- 如果丢失放错位置的任何机密信息, 则立即报告。

## E. 内幕交易

### 我们的标准

我们遵守证券法, 当我们拥有非公开、实质性或非常价格敏感的信息且这些信息将妨碍交易时, 我们将依据证券法不交易任何上市公司 — 包括培生 — 的证券。实质性或非常价格敏感的信息包括投资者在决定买入、卖出还是持有股票时将认为很重要的任何信息。这可包括有关收购、财务结果、重要管理层变更、重大合同的开始或终止的新闻, 以及有关公司财务、运营或环境绩效的新闻。

此外, 我们还保留了一份“受限制人员”名单, 除在“开放时间”被公司秘书办公室批准交易外, 他们不能交易培生的股票。

违反内幕交易法会使公司以及相关个人受到重大处罚。



图片由 Bianca Vesteman 提供

## 我们的责任

- 不要为了自己或他人的利益而使用尚未公开的任何公司信息。
- 在其他人索要有关培生或我们业务合作伙伴的机密信息时要保持谨慎。即使随意交谈(包括跟家人或朋友交谈)也可能被视为非法“泄露”内幕信息。
- 通过正式法律流程索要,否则禁止在培生以外发布尚未公开的信息。

有关帮助遵守适用法律的其他指导,请联系公司秘书办公室。



### 问题:何时允许我根据实质性信息交易培生股票?

答案:只有在公司公开这些信息并通过公司秘书办公室获得任何必要的内部许可后,您才能根据实质性信息进行交易。请知悉内幕交易不仅是内部公司行为问题,个人也有责任了解和遵守法律,并且个人可能会因此受到刑事制裁。

## F. 准确的账簿和记录

### 我们的标准

我们致力于实现透明,以及全面、准确、及时且明确披露已向监管机构备案或提交的必要财务或其他报告。我们不容忍、同意或允许我们的任何员工参与偷税行为,或我们的员工、客户或业务合作伙伴进行税务欺诈行为。

负责准备我们公开、财务和监管披露的员工在这方面具有特殊责任,但我们所有人都要在记录业绩和保留文件的过程中贡献力量。我们每个人负责帮助确保我们记录的信息准确、及时和完整,并且不会危及我们账簿和记录的可靠性和完整性。

## 我们的责任

- 绝不在费用报告或时间表上做出虚假声明。
- 记录任何信息时要简洁清楚、真实且准确。避免夸大以及使用不适当的语言、猜测、法律总结和对人员及其动机的贬损性特征描述。
- 确保财务条目清晰且完整,并且没有隐瞒或掩饰任何交易的真实性质或时间安排。
- 当与外部审计人员打交道时,提供您所了解的、与财务报表编制相关的所有信息,如记录、文件和其他事项。如果文件是应审计人员的要求创建的,例如对账电子表格,当您向外部审计人员提供该文件时,应明确向对方说明此情况。
- 在审查和批准交易时,提供适当的时间和详细信息,以确保符合我们的政策和程序。
- 仅在您授权签字并且您认为准确且真实的文件(包括合同)上签字。
- 按照公司的文件保留程序以及法律要求,将所有公司记录保留法律规定的最短期限。
- 应按照我们的文件保留政策和程序销毁文件,不要为了应对调查或审计或者在预计要进行调查或审计时进行销毁。如果您在进行文档销毁时收到法律部门“命令持有”的通知,或者如果您不确定文档是否可合法持有,您应在销毁前咨询法律或合规部门,以确保正在进行或待定的调查或审计不再需要这些记录。
- 通过[www.pearsonethics.com](http://www.pearsonethics.com)向Pearson Ethics热线,以及通过[compliance@pearson.com](mailto:compliance@pearson.com)或[fraud@pearson.com](mailto:fraud@pearson.com)立即报告任何欺诈嫌疑。



**问题:**上个季度报告期结束时,尽管我没有收到供应商的发票并且工作尚未开始,但我的管理者要求我记录额外费用。我同意这样做,主要是因为我认为这真的不重要,因为我们都相信此工作将在下个季度完成。现在我想知道我做得是否正确?

**答案:**必须在费用产生时记录费用。在您记录此交易的日期时,工作尚未开始,并且没有产生费用。因此这是虚报,根据实际情况,可构成欺诈。在这种情况下,您应将此事项报告给您的人力资源代表、地方合规官、合规部门,或者在 [PearsonEthics.com](http://PearsonEthics.com) 上报告。

请参阅 [One Pearson 财务政策 Neo 页面上的审批时间表](#),了解有关财务审批责任的更多信息。

## G. 与公众沟通

### 我们的标准

我们的公众沟通明确、一致和准确非常重要。仅授权人员才应与媒体或代表培生的投资社区成员进行交流。

**i** **注:**未经事先书面授权,无论何时员工都不得代表培生与媒体对话。如收到媒体或其他外部资源的联系,您应联系公司事务部:[media@pearson.com](mailto:media@pearson.com)。我们还制定了按时更新的[全球媒体政策](#),其中列出了各个业务和地区的具体联系人列表,您可通过[全球政策 Neo 页面访问](#)。

### 我们的责任

- 与同事、供应商、客户和股东等在我们公司中有利益的人开诚布公地进行沟通。
- 会议和外部演示是与他人分享我们专业知识的出色方式,但这些必须经过管理层的审查,并且可能需要法律部门或公司事务部门提前加以审查。
- 如果您收到媒体提出的有关公司业务的问题,则将其转给公司事务部门,不要亲自回答。

### 使用社交媒体

使用社交媒体时,不要给人留下印象是您正在代表培生发言,除非您被授权这样做。您应透露您是一名员工,并且明确说明您的观点只是您的个人观点。

- 如果您在社交媒体上发布不当个人言论并归咎于培生、可能损伤或损害培生形象或声誉,培生可能会对您采取纪律处分,最严重可至解雇。
- 社交媒体的所有用户都应遵循在其他工作行为中期望的以及本准则中概述的相同原则。尤其是请记住:在工作场所不允许的任何骚扰、霸凌、歧视或报复(包括种族主义行为)在网络上也是不允许的。

**i** **注:**本守则中的任何内容均不会妨碍、限制或阻止员工就工资、工时或其他就业条款和条件进行交流。培生员工有权参与或避免参与这些活动。

在本准则末尾查看“附录:政策和资源”,获取有关政策、资源和寻求帮助联系人的完整列表。

# 第 6 节:成为良好的企业公民

## A. 可持续发展和企业责任

### 我们的标准

2020 年, 培生出台了新的 2030 年可持续发展战略, 重点关注对学员、地球和社会产生最能产生积极影响, 同时推动业务增长、风险管理和社会及环境领域。

我们的战略侧重于释放人才活力——这是全世界最宝贵资源。通过利用我们的核心业务能力以及与其他方合作, 我们可以帮助发展终身学习机会, 使人们能够为自己、家人和全球后代创造更好的生活。该战略还旨在支持联合国可持续发展目标 (SDG), 特别是关于优质教育的第 4 项目标、关于体面就业和经济增长的第 8 项目标和关于减少不平等的第 10 项目标。

该战略的三大支柱包括:

- 推动代表人数不足群体的学习公平。
- 面向可持续发展的未来培养技能, 为学员提供相关知识和技能, 以实现 UN SDG。
- 在整个价值链上践行我们对人权和环境的承诺, 起到带头作用。

### 我们的责任

无论在组织中肩负何种职能, 全体员工都可以为实现培生的可持续发展目标贡献力量。

### 公平

对于学员、员工和供应商, 我们将特别关注代表人数不足群体的机会和成果, 包括妇女、少数种族和民族、低收入群体和残障人士。我们鼓励员工思考并采取行动支持这些群体以及其他得不到充分服务的群体, 让他们能够

更好地利用我们的产品, 其中包括在我们的内容中展现平衡的代表性, 以及包容所有背景的员工和供应商。

### 面向可持续发展的未来培养技能

我们有机会让人们了解重要的社会和环境问题, 树立他们的社会责任感, 并在他们的职业生涯和日常生活中采取行动。我们鼓励员工思考如何将这些主题结合到我们的产品中, 并利用内部机会了解可持续发展和培生的承诺。



图片由 Kristian Cruz 提供

### 人权

在我们公布的[培生人权宣言](#)中, 我们意识到, 评估和改进我们的公司(包括我们的产品和服务)将大大提高所有学员获得教育、支付教育和取得教育成果的能力。作为联合国全球契约的创始签约成员, 培生致力于尊重“世界人权宣言”所界定的所有人权;国际公约界定的公民权利和政治权利;国际公约界定的经济、社会、文化权利;以及国际劳工组织关于工作中基本原则和权利的宣言。我们支持普遍人权, 包括平等就业、言论和联盟自由, 以及文化、经济和社会幸福。我们反对非法或不人道的劳工做法, 例如雇用童工、使用强迫或强制劳工以及奴役和贩卖人口。我们承诺支持和遵守“英国现代奴隶法案”的规定, 以及我们运营和开展业务所在国家/地区的任何相关法律。

我们对人权的承诺要求我们：

- 熟悉了解[培生人权宣言](#)。
- 尊重学员、家长、员工和承包商、教师和其他教育工作者、客户、合作伙伴、供应商和更广泛的社区居民在内的所有利益相关者的人权。
- 将我们运营机构或者业务合作伙伴运营机构中怀疑存在的任何人权滥用问题或证据报告给您的人力资源代表、[地方合规官](#)、[全球合规办公室](#)或公司事务部全球可持续发展团队。

## 环境管理

作为一家公司，我们有责任正确爱护环境，以及控制并最大程度降低我们对环境的影响，我们：

- 至少应遵守我们运营所在的每个国家/地区中适用的相关环境法律和法规。
- 将环境责任作为业务决策中的一个因素加以考虑。
- 努力减少我们对环境的影响，降低我们的碳排放，减少能源和水消耗。
- 与我们的业务供应商和合作伙伴合作，确保他们支持我们的环境目标并降低他们对环境的影响。

## 社区参与

仅靠一家公司无法应对许多最大的全球教育挑战。为此我们与其他方合作，包括当地组织、政府和非政府组织 (NGO)。通过合作，我们通过商业途径和慈善捐赠帮助告知、创新和测试新的工作模式。

我们还鼓励员工参与他们的当地社区，我们鼓励并使我们员工付出时间去做善事。

## B. 政治活动

### 我们的标准

我们尊重员工自愿参与政治进程的权利，包括做出他们自己的个人政治捐款，帮助开展政治活动，以及表达他们的个人政治观点。除投票之外，培生禁止员工利用公司时间或财产帮助开展任何政治活动或宣传任何政治候选人。培生不对竞选或再次竞选政府政治职务的任何政党、政治行动委员会或候选人做出公司政治捐款。

美国的公司高管还必须遵守额外限制 — 一般称为“付费入场”规定，当培生参与某些政府相关的商业活动时，这些规定会限制个人的政治捐款。

我们知道，“政府官员”一词可能包括教授、教师和其他学校员工或管理者等客户。我们了解员工在正常业务过程中与这些官员有来往。但除个人参与上述标准政治活动之外，与政府官员在正常业务范围外被视为政治活动的任何联系都应事先得到政府关系部门的批准。

### 我们的责任

- 不要将公司资金用于任何政党或候选人。
- 采取措施确保您的个人政治观点和活动不会被视为公司的政治观点和活动。
- 在政治游说上或者为了试图影响政治进程而支出的任何费用都应获得公司事务部门的预先批准并由其管理。
- 不要迫使其他员工支持或反对任何政治候选人、党派或政治工作，或者为之捐款。

- 举行活动或者政治职务助选不得与您的职责产生或者被视为产生利益冲突。
- 遵守所有法律、法规和我们的标准。
- 将除了个人参与政治活动之外的任何政治活动通知政府关系部门。



**问题:我将出席为某个候选人竞选当地公职募捐的活动。只要我不使用任何公司资金或资源,在参加者名单和计划中列出我在培生的职位是否是可接受的?**

**答案:**在某些辖区,当进行个人政治捐款时,包括在参加募捐活动时,您可能必须列出您的雇主。但除此类法律要求外,您应明确说明您的个人政治活动与公司无关。

**问题:我想要邀请当选官员在即将举行的公司活动上演讲。这是否有问题?**

**答案:**您必须获得公司事务部门的批准,然后才能邀请当选官员参加公司活动。管理捐款的法律非常复杂,在某些辖区,如果被邀请人正在参加再次竞选活动,则此公司活动可能被视为支持此活动,而活动上的食物和饮料可能被视为礼物。在大多数情况下都将具有必须仔细遵循的限制和报告义务。

## 我们的责任

- 在每个培生业务地点均保留相应的进口、出口和海关记录。
- 寻求法律部门的指导,以确保信息、技术、产品或软件的跨境传输符合管理进出口的法律。
- 在开展业务涉及制裁适用的国家或个人时,始终遵守[制裁 Neo 空间](#)的指导。

## 与“被制裁”国家/地区和个人进行交易

遵守与贸易和经济制裁相关的法律、法规和政策可能尤为复杂,但如果遵守可能会给公司造成严重后果。

出于这些原因,与驻扎在“高风险”以及“中度风险”被制裁国家/地区的公司和个人进行业务往来之前,需要对这些公司和个人进行制裁检查。“高”和“中度”风险国家的列表以及关于如何进行这些检查的进一步指导可以在[制裁 Neo 空间](#)上找到。

如果您有任何制裁相关问题或疑虑,请发送电子邮件至[sanctionscompliance@pearson.com](mailto:sanctionscompliance@pearson.com)通知制裁团队。要获取关于和被制裁国家/地区交易的更多信息,请参阅[制裁 Neo 空间](#)上的“培生制裁政策”和[财务 Neo 空间](#)上的“培生财政政策”。

参阅本准则最后的“附录:政策和资源”,了解完整的政策、资源和联系人列表以获得帮助。

## C. 全球贸易

### 我们的标准

我们承诺遵守我们运营和开展业务所在国家/地区的适用进出口控制、洗钱法规、海关和其他相关法律。

我们每个人均有责任知道适用于我们工作的法律,以及在怀疑行动的合法性时必须寻求专家建议。

# 资源简述

主题	联系/资源
<b>行为准则</b> 有关本准则的问题、疑虑、违规或指导。	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 您的企业或所在地的<a href="#">地方合规官</a></li><li>■ 全球合规办公室:<a href="mailto:compliance@pearson.com">compliance@pearson.com</a></li><li>■ <a href="http://www.pearsonethics.com">www.pearsonethics.com</a></li></ul>
<b>反贿赂和腐败</b> 包括礼品、款待、旅行、赞助和慈善捐赠请求。	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 您的企业或所在地的<a href="#">地方合规官</a></li><li>■ 全球合规办公室:<a href="mailto:compliance@pearson.com">compliance@pearson.com</a></li><li>■ <a href="http://www.pearsonethics.com">www.pearsonethics.com</a></li></ul>
<b>制裁</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ <a href="mailto:sanctionscompliance@pearson.com">sanctionscompliance@pearson.com</a></li><li>■ <a href="#">制裁 Neo 页面</a></li><li>■ 全球合规办公室:<a href="mailto:compliance@pearson.com">compliance@pearson.com</a></li></ul>
<b>利益冲突</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 全球合规办公室:<a href="mailto:gcoconflictsofinterest@pearson.com">gcoconflictsofinterest@pearson.com</a></li><li>■ <a href="http://www.pearsonethics.com">www.pearsonethics.com</a></li></ul>
<b>CISO (全球信息安全)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 报告事故的安全运营中心 (SOC):<a href="mailto:soc@pearson.com">soc@pearson.com</a></li><li>■ <a href="#">CISO Neo 页面</a></li></ul>
<b>数据隐私办公室 (DPO)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 您的地方合规官或数据隐私办公室:<a href="mailto:datapriva@pearson.com">datapriva@pearson.com</a></li><li>■ <a href="#">数据隐私 Neo 页面</a></li></ul>
<b>反垄断</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 联系培生法律部门</li><li>■ <a href="#">反垄断 Neo 页面</a></li></ul>
<b>健康与安全</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 全球健康与安全团队</li><li>■ <a href="#">全球健康与安全 Neo 页面</a></li><li>■ <a href="http://www.pearsonethics.com">www.pearsonethics.com</a></li></ul>
<b>安全保障与保护</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 全球安全保障官</li><li>■ <a href="http://www.pearsonethics.com">www.pearsonethics.com</a></li></ul>
<b>编辑/内容质量</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ <a href="#">培生《编辑政策》</a></li><li>■ <a href="#">当地的《编辑政策》负责人</a></li><li>■ <a href="mailto:pearsoneditorialpolicy@pearson.com">pearsoneditorialpolicy@pearson.com</a></li></ul>
<b>盗版/知识产权保护</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ <a href="#">培生知识产权保护项目 Neo 页面</a></li><li>■ <a href="#">“报告盗版”:<a href="http://www.pearson.com">www.pearson.com</a></a></li></ul>
<b>股票交易咨询</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 公司秘书办公室:<a href="mailto:companysecretary@pearson.com">companysecretary@pearson.com</a></li></ul>
<b>多元化与包容性</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 全球多元化与包容性, 联系<a href="mailto:inclusion@pearson.com">inclusion@pearson.com</a></li><li>■ 全球多元化与包容性倡导者</li></ul>
<b>媒体咨询</b> 包括与公共和社交媒体沟通。	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 您所在地或业务部门的公司事务部</li><li>■ 联系 <a href="mailto:media@pearson.com">media@pearson.com</a></li></ul>
<b>企业责任</b> 包括可持续发展、人权、英国现代奴役法案、环境管理、社区参与。	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 全球可持续发展团队 (<a href="mailto:sustainability@pearson.com">sustainability@pearson.com</a>)</li><li>■ 您所在地或业务部门的公司事务部</li><li>■ <a href="http://www.pearsonethics.com">www.pearsonethics.com</a></li></ul>
<b>全球政策</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ <a href="#">Neo 全球政策页面</a></li><li>■ myHR 政策</li></ul>

# 附录:政策和资源

## 我们的行为准则中引用的政策和 Neo 页面:

### 第 1 节:

[业务伙伴行为准则](#)

[提出疑虑和反报复政策](#)

### 第 2 节:

[全球多元化与包容性 Neo 页面](#)

[全球健康和安全政策及标准](#)

### 第 3 节:

[效能与研究 Neo 页面](#)

[培生《编辑政策》](#)

[全球反垄断政策](#)

[反垄断 Neo 页面](#)

### 第 4 节:

[全球利益冲突政策](#)

[反贿赂和腐败 \(ABC\) 政策](#)

[礼品和款待政策](#)

[全球合规办公室 Neo 页面](#)

### 第 5 节:

[全球隐私政策](#)

[数据隐私办公室 Neo 页面](#)

[培生知识产权保护项目 Neo 页面](#)

[报告盗版公司秘书办公室 One Pearson 财务政策](#)

[审批时间表](#)

[全球媒体政策](#)

### 第 6 节:

[培生人权声明](#)

[制裁政策](#)

[制裁 Neo 页面](#)

[财政政策](#)

### 总结:

[全球政策 Neo 页面](#)

myHR

[www.pearsonethics.com](#)

### 全球政策:

访问[全球政策 Neo 页面](#)

访问 myHR

### 寻求帮助资源、提出疑虑或提出问题:

- 访问Pearson Ethics:[www.pearsonethics.com](http://www.pearsonethics.com)。 Pearson Ethics 全年 365 天, 每天 24 小时都提供服务。通过电子邮件或电话方式提出问题和疑虑。网站提供美国、英国和国际电话号码。
- 咨询您的直线经理
- 联系您的[地方合规官](#)
- 联系全球合规办公室:[compliance@pearson.com](mailto:compliance@pearson.com)
- 联系培生法律部门
- 联系员工关系部门:[employeerelations@pearson.com](mailto:employeerelations@pearson.com)
- 联系 myHR 提问

封面图片由 Christof van der Walt 提供

培生价值观示意图由 Dan Matutina 提供

ALWAYS LEARNING