

NU SKIN®

THE DIFFERENCE DEMONSTRATED®

行为准则

	NU SKIN 行为准则	02
<h1>来自董事会主席及执行长的话</h1>		
<p>如新的事业，在于凭借酬报优渥的事业机会及充实积极的优良文化，赋予人们提高生活质量的力量。你在这些努力工作上扮演了重要的角色，对于你的加入，我们感到相当荣幸。</p> <p>由于我们的使命是致力于改善生活，并努力维持正直及道德行为的最高标准。如新行为准则设立多项原则用来指引我们与同仁伙伴间、公司、董事、销售人员、其它企业、政府、地方小区及股东们的各项行为。每位同仁——不论职位及所处国家——都有责任支持并遵守这些原则。我们要求你们能够熟悉如新行为准则中的原则，假如对任何情况存有道德或法律上的疑虑，我们都欢迎你提出询问。</p> <p>最重要的是，我们鼓励你们在所居住的小区及工作场所来持续推广善的力量，永远遵从企业道德的最高标准。如此一来，你便做了最好的道德示范，也确保了如新的成功；今日及未来。</p> <p>2014 年 1 月 1 日</p> <div><div>伦兆勋(Steven J. Lund) 董事会主席</div><div>贺楚门(M. Truman Hunt) 总裁暨执行长</div></div>		

## 优异。你看得见

### 我们的价值观

**我们具有伦理道德且诚实。**我们言行一致，并努力实现承诺。对于所作的各种行为及决定，我们负起责任、担起义务。我们对彼此同仁、销售人员忠诚，并忠于自我。我们展现强烈的工作道德，并遵从最高标准的道德行为。

**我们是创新的。**我们在专业领域中呈现最好、最亮眼的表现。我们不断寻求新的成长与发展机会，积极分享与接收知识。我们致力于了解如新事业、销售人员及成功策略。

**我们乐观正向。**对于工作，我们乐在其中。我们对事业拥有热情，并与周遭的人分享这份热忱。我们努力营造一个令人振奋且正面的工作环境。

**我们富有同情心。**与人相处时，我们尊重他人，有效地沟通，仔细聆听之后才作出响应。我们以尊重的方式提出意见回馈，无勾心斗角。我们让人们有能力做出行动，并支持他们所做的努力。达到团队目标时，我们共享成果的荣耀。

**我们是一股善的力量。**我们改善工作生活、家庭生活、小区生活及全球生活。这是我们的本质，也因此展现我们的与众不同。身为全球共同体的一份子，我们每天努力让这个世界变得更美好。

### 我们的使命

**我们的使命**是要在世界各地凝聚一股善的力量，凭借酬报优渥的事业机会、不断创新的优质产品，和充实积极的优良文化，赋予人们提高生活质量的力量。

**我们的愿景**是成为全球行业的领导者，赋予销售人员最为丰厚的回报。

	NU SKIN 行为准则	04
<h2>行为准则</h2>		
<p><b>你代表如新</b></p> <p>身为如新团队的一员，你代表着如新。此行为准则是一组道德与法律原则，可供你在工作时处理一些议题的参考依据。行为准则适用于所有如新的董事、主管及员工。行为准则并不是要用来解决你遇到的所有道德或法律议题，也不是用来取代你自身的良好判断力。除了行为准则，如新也有许多政策及训练手册，能提供更多关于行为准则的详细信息。假若你的问题无法从行为准则或如新政策中获得解决方式，请联络如新的首席法规事务主管(Chief Compliance Officer)、内部合规处理办公室咨询电话(Compliance Office Helpline)或法务部的成员。</p>		<p><b>行为准则是...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 代表如新使命及价值观的道德与法律原则。</li> <li>● 持续提醒着我们的价值和承诺，实现在全世界推动善的力量理念。</li> <li>● 世界各地的如新员工应遵从的规范指南。</li> </ul> <p><b>问题：每个国家有不同的文化及法律，此行为准则也用于全世界的每个人吗？</b></p> <p><b>答案：是的。此行为准则适用于全世界的每位员工，不管他们身处何地。假如行为准则与当地的风俗、文化或法律相冲突，你应该咨询公司的内部合规处理办公室或法务部。</b></p>

	NU SKIN 行为准则		05
<h1>责任与义务</h1>			
<h2>员工责任</h2> <p>我们对自己的行为负起责任。如新要求所有员工的行为符合最高的道德标准。每个人都有义务了解并遵循如新的行为准则和当地的法规与行政命令以符合如新其他的政策与程序规定的要求。所有员工也有责任通报违反行为准则的事件。无法遵循行为准则或无通报已知或疑似道德违反事件的员工，会受到纪律处分。</p>		<h2>管理责任</h2> <p>在实行最高道德标准的企业行为上，经理须以身作则。他们必须为所有员工树立模范，并确认所有的成员同仁充分了解及遵循行为准则、如新各项政策规定与程序办法、适用法律及规范。经理也须鼓励员工在日常工作中实行行为准则中所述的最高标准行为。管理行为须能够营造一个奖励诚实及开放沟通的工作环境，在这环境中，员工能提出与行为准则或相关法律有关的问题或疑虑，而不感到不自在。经理须以尊重及专业的方式接受及处理员工提出的疑虑或申述。</p>	
		<p><b>问题：</b>身为员工，当我不确定我是否看到不当的、违反道德或违反行为准则的行为，我该怎么做？</p> <p><b>答案：</b>请与你的经理或管理团队讨论。如果你对于向你的经理报告感到不自在或是该经理本身涉及该案件，你可以使用检举热线或是联系法务、人力资源或内部合规事务等部门</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 如新提供道德与规范咨询专线(Compliance &amp; Ethics Helpline)及电子邮件账号，可供解决此类问题，或与行为准则及道德规范相关的问题。</li> <li>- 咨询专线：001-801-345-2600</li> <li>- 电邮账号：compliance&amp;ethics@nuskin.com</li> </ul>	

## 处理疑虑

如新积极鼓励一个开放且诚实的工作环境，让员工能够自由地表达疑虑及通报违反行为准则的行为。

假如你有一个与道德议题有关的问题，或想通报违反事件，我们支持你与你的经理或主管、或与管理团队的其他成员讨论。在某些情况下，你可能会想直接与公司的内部合规处理办公室、法务部或人力资源部门成员联络，这永远是可行的。假如你向经理或管理团队成员通报一起疑似违反事件，但并未得到适当的处理行动，你必须联络如新的内部合规处理办公室或法务部。假如你想要匿名通报，你可以使用如新的检举制度(Whistleblower Program)。如新的各项政策都禁止对出自好意的通报进行恐吓、惩罚及任何形式的报复。

### 法律顾问部

D. Matthew

Dorny

首席法律顾问

[madorny@nuskin.com](mailto:madorny@nuskin.com)

[n.com](http://n.com)

(801) 345-6061

### 法规事务办公室

Keith R. Howe

首席法规事务主管

[krhowe@nuskin.com](mailto:krhowe@nuskin.com)

(801) 345-2651

员工可利用以下方式通报违反行为准则事件：

1. 向直属主管或经理通报
2. 请联络下列人员
3. 拨打检举热线(888) 690-3865 或直接点选送出通报进行匿名通报

### 违反事件的纪律处分

违反行为准则的员工会受到纪律处分，包含受到解雇。允许或批准违法行为、无法立即通报违反事件、或对通报者采取报复行为的人，也会受到纪律处分。

### 行为准则的例外豁免

只有公司的董事会或其稽核委员会有权向公司董事或执行长给予行为准则之例外豁免。任何公司核准重大违反行为准则任一条款行为时，或对于已被执行长知悉之重大违反行为准则行为而公司于一定合理期间内未采取一定措施，将被视为行为准则的例外豁免。

### 人力资源部

David Daines

人力资源部副总裁

[dmdaines@nuskin.com](mailto:dmdaines@nuskin.com)

[nuskin.com](http://nuskin.com)

(801) 345-2520

### 董事会

Nevin N.

Anderson

稽核委员会主席

[nevinanderson@comcast.net](mailto:nevinanderson@comcast.net)

[comcast.net](http://comcast.net)

### 问题：

是否可采取匿名通报的方式？

**答案：**可以的。假如你希望采取匿名通报，你可使用如新的检举制度(Whistleblower Program)。如新政策禁止针对通报、参与调查或寻求咨询的员工进行报复。

### 如新检举热线

001-888-690-3865

[Nuskin.alertline.com](http://Nuskin.alertline.com)

**问题：**可以从哪里得到如新的检举政策信息？

**答案：**在 iNSider 首页可找到连到如新检举政策的连结。假如你需要进一步的信息，可利用电话或电邮联络如新内部合规处理办公室或首席法规事务主管。

	NU SKIN 行为准则		07
<h2>工作场所</h2>			
<p>"善良的人愿意并想要帮助他人。" 罗百礼(Blake Roney), 如新创办人</p> <p>你须对自己的行为负有责任, 同时须谨慎使用公司财产、资源及上班时间。如新员工有责任守卫及保护公司的资产, 包括但不限于以下: 公司商誉、现金及其它金融资产、公司名称及商标、工厂及设备、计算机、计算机软件、供应用品、各项记录、电子数据、客户及销售人员信息。公司所有的资产应该用于合法的营运目的。以下为你应维护及鼓励工作同仁遵从的职场标准。</p>		<p><b>安全性</b></p> <p>我们藉由提供一个安全及卫生的工作环境, 来保护我们的员工。我们在世界各地遵从所有适用的安全卫生法律及规范。你们有责任立即通报所有你认为不安全的事件及状况。</p>	<p><b>支持公平对待及多元性</b></p> <p><b>公平的就业与机会</b></p> <p>如新是一家提供公平机会的企业, 以公平的方式对待每位员工。我们根据求职者及员工的能力资格、技能展现、成就来进行评估, 而非以其种族、肤色、信仰、国籍、性别、年龄、残疾、性向、婚姻状况或其它受法律保护的身分来评估。</p> <p><b>多元性</b></p> <p>在如新, 我们相信差异性会获得欣赏及尊重。每位员工都应该一同创造与维持一个良好的工作环境, 让每个人都感到舒适及受到尊重, 不管个人之间存在的差异、才能、或个人特质。我们鼓励感受及尊重营运所在地的不同国情风俗及传统。我们重视员工的不同经验及观点, 相信他们在全球商业环境下会为我们带来更宽广的视野。</p>

	NU SKIN 行为准则		08
<b>工作场所</b>			
<p><b>促进无虞的工作环境</b></p> <p><b>骚扰:</b> 如新致力于为员工提供一个免于骚扰、恐吓、受其它员工、销售人员、厂商及工作同仁伤害的工作环境。如新绝不容许并严禁任何形式的骚扰，包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 歧视或威胁的言论。</li> <li>- 令人不悦的性骚扰、性利益的要求、展示带有性暗示的视觉影像。</li> <li>- 身体或口语上的骚扰、或暴力行为。</li> </ul> <p><b>酒精与非法药物</b> 如新致力于维护一个杜绝药物及酒精的工作环境。我们禁止员工在上班时间、利用公司财产及利用公司作为某种途径来制造、派发、贩卖、持有或使用酒类、非法药物(或在不受规范下使用处方药物)。要获得额外信息，应参考完整的酒精与非法药物政策。</p>		<p><b>问题:</b> 我无意中听到一位同仁威胁另一位同仁。受威胁的同仁因害怕而不敢通报。我该怎么办？</p> <p><b>答案:</b> 你应该鼓励他通报。假如那位同仁仍然犹豫，你应该立即通报这起事件。如新不容许威胁或暴力行为，并且会调查所有的通报事件。当你知道威胁事件发生，或员工可能受到威胁，你有责任采取行动。</p> <p><b>问题:</b> 我的一位同事说了一个冒犯性且带有性暗示的笑话，我该忽视吗？</p> <p><b>答案:</b> 不。如新不容许此行为。假如笑话或故事冒犯到你，请立即向你的主管、经理或人力资源部提出通报。</p>	
		<p><b>问题:</b> 我是团队领导者，在一次与销售人员的会议中，我的团队成员对其中一位销售人员做出许多挑逗的言语。我认为这是个人问题，当时并没有做出任何反应。这样做对吗？</p> <p><b>答案:</b> 不。假如你容许你的成员做出此种不适当的行为，你便传递出此种行为是可接受的讯息。你的成员在商业会议或与销售人员开会时，表现出的行为应与在办公室表现的行为一致。你应该在会议或工作场所中提醒你的成员做出适当的商业行为。此种不适当的行为违反了如新的政策。假如此种行为持续，或你还有其他问题或疑虑，请联络人力资源部。</p>	



## 工作场所

### 如新的计算机使用与电子通讯

如新的计算机系统与网络为私人系统，只提供给经授权的使用者使用。这些系统作为公司商业用途，不为个人商业推销之用，或用于观看、传送、接收歧视或骚扰讯息、色情书刊或其它低级内容。在公司系统及网络上，包含提供员工的计算机，所传递的数据及电子通讯，都属于如新的财产。员工在电子邮件的沟通来往上不享有隐私权，也不应认为电子邮件的往来信件及储存在公司计算机里的数据属于个人保密信息。如新有权利在任何时间监控及存取所有的讯息及数据。

**问题：**我的同事告诉我不应该经由工作电邮账号传递个人信件，因为公司的其他人能够看到我的信件。这是真的吗？

**答案：**如新在需要时，如调查事件或诉讼搜证时，有权利存取及监控储存于公司计算机或服务器中的电子邮件及即时消息。

**问题：**在社会媒体或个人部落格上讨论如新时，该遵守什么规则呢？

**答案：**员工能参与社会媒体并讨论如新，然而只有经特授权的公司代表能够代表如新刊登信息及发表评论。在在线或社交平台上刊登关于如新的讯息时，员工应清楚表达他们及他们个人的观点不代表如新及如新的观点。员工也不应该在公开场合表达公司议题，也不应刊登歧视、诽谤、不实、淫秽或煽动性的言论，特别是与如新、如新员工、销售人员、或合作厂商有关的言论。此外，受保密性的内容、专利性或非公开的知识，都不应该在社交媒体上出现。此类行为都会影响你在如新的员工身份。

	NU SKIN 行为准则		10
工作场所			
		<p><b>隐私权事项</b></p> <p>如新尊重所有员工及其隐私与尊严，只有在营运效率需求或由法律要求时，才会存取及保留相关的个人信息。如新认同保护商业伙伴的个人信息隐私。身为员工，你有责任预防此类信息受到不适当的揭露。我们会适当地保护员工、消费者及销售人员的信息，同时遵守如新隐私政策及适用的隐私法规。</p>	

	NU SKIN 行为准则		11
市场			
<p>我们重视与消费者及商业伙伴之间的关系，并藉由维持高商业道德标准及遵从适用法律及规范，努力提升与每个人有关的共同市场。我们致力于公平对待消费者、销售人员、供货商、竞争者及每位员工，包括避免操纵，隐瞒，滥用特权信息，歪曲重大事实，或任何其他不公平交易行为。</p> <p><b>问题：</b>假如员工在压力下被要求赠礼或赠送赠品给销售人员、厂商或政府官员，以与接受者维持良好的关系，他该怎么做呢？</p> <p><b>答案：</b>娱乐及赠礼应该谨慎并且对于赠礼场合及受礼对象的职位来说是适当的。可向副总裁、公司内部合规处理办公室或法务部通报，咨询建议。</p>		<p>我们努力与示范高道德标准商业行为的商业伙伴合作。对于不遵从法律及行为准则的厂商、销售人员或顾问，如新不会在已知情况下仍与他们进行商业合作。</p> <p><b>问题：</b>关于赠礼和娱乐，哪些是可允许的？</p> <p><b>答案：</b>员工可与厂商或顾问开会时，在正常的商业过程中，提供餐饮或价格合理的娱乐活动。赠送的礼品要属于宣传或文化性质。现金赠礼则属不适当。</p> <p>.赠礼应有适当记录；包含商业用途、赠礼/娱乐的性质、在场者或受礼者。</p> <p>.员工必须得到适当管理阶层的事先同意。一般而言，赠礼与娱乐的提供必需与直属副总裁讨论。</p>	
<p><b>赠礼与娱乐</b></p> <p>在许多产业与国家中，赠礼与娱乐可用来加强商业关系。娱乐包含用餐及参加或参与体育活动、看电影或其它类似的活动。赠礼包含宣传或商业赠品如衬衫、名片夹、随身碟等。如新产品及文化或传统的面包、蛋糕、糖果或其它类似的物品也属赠礼的例子。在有助加强商业关系的前提下，员工可提供或接受特殊场合的赠礼或娱乐。赠礼与娱乐的价值须在合理范围内，且频率不得过度频繁，使赠礼及娱乐成为公司的义务之一，或造成不公平的气氛或认知。员工要求或请求赠礼、娱乐或其它费用都是不被允许的。给予或接受现金赠礼也是不被允许的。与赠礼及娱乐相关的地方政策会提供更特殊的细节信息。赠礼与娱乐必须被适当记录及分类于如新的财政记录中。</p>			

	NU SKIN 行为准则	12
市场		
<p><b>利益冲突</b></p> <p>员工有义务以如新的最佳利益为行动出发点，并且避免利益冲突的发生。当员工的个人利益介入，不管以任何形式，甚至因此干扰了如新的利益，即造成利益冲突。举例来说，当员工对某一商业决策具有影响力，此员工及其家人因此从中获得个人利益时，便造成利益冲突。千万不要让你为如新所作的商业交易或决策受到私人因素影响，或因个人或家庭利益而受到影响。假如你或家人可能从一个你所参与的商业决策中获得经济利益，你应该表明中间的关系，并要求退出参与决策。请避免任何会造成或显露出利益冲突的情况，并且向如新的首席法规事务主管或法务部成员通报此情况。</p>	<p><b>问题：</b>何种关系会被认为产生利益冲突？</p> <p><b>答案：</b>任何关系，不管对象是伴侣、朋友、前任员工、销售人员、厂商等，只要你与此人之间的关系可能影响你的商业决策，或会冲击影响到我们的企业、或者你或其他个人的生计，都会被认为是一种利益冲突。利益冲突情形也出现在雇员、高级职员或董事，或他或她的家庭成员，因他或她的公司职位而接受不正当的个人利益，包括贷款，或债务担保。</p> <p><b>例子：</b>你的哥哥或弟弟最近开始作起影印生意，并要求你将如新的生意转给他。你想要支持他作的新生意。即使与他签约对如新会产生最好的利益，但这已造成利益冲突，因此你应该不要参与此商业决策。同时，你应该表明中间的关系，并将此决策转给你的主管或 由主管指定的人来参与。</p>	<p><b>例子：</b>某一厂商知道你最近要购买新家。厂商介绍他的一位银行家朋友给你，并告知那位银行家你也是他的好朋友。此厂商向银行家朋友建议，给你一个贷款的“特别待遇”。由于那位厂商给与的“好处”或介绍，在如新的交易上，你可能会对他较为偏袒。此厂商的“好处”或“好意”可能会使你给他实际或可察觉到的不公平偏袒。这便是利益冲突。</p> <p>任何潜在的利益冲突都应该向商业流程负责人 (Business Process Owner) 及人力资源部、公司法规事务部或法务部通报。</p>

	NU SKIN 行为准则		13
市场			
<p><b>公司以外的事业机会</b></p> <p>员工不能参与与如新商业活动竞争的各种活动。假如你有个人企业或第二份如新以外的工作，好的做法会是与你的直属经理讨论，以确保清楚地了解所有事项及避免利益冲突的发生。在一些状况下，这种讨论检视是必要的。员工不能使用公司资源或职务之便获得个人利益，或利用公司资源或职务之便发现的机会获取个人利益。</p>		<p><b>准确的公司记录</b></p> <p>如新的官方记录须完整及确实以反映每次商业活动的真实状况是必要的。账本、分录、帐务必须遵从适用的法律、会计惯例及公司政策来记录。员工必须遵从内部控制(internal control)，并有责任通报其他员工或经理试图无视或违反内部控制的任何行为。</p> <p>不明的或未记录的资金、资产或债务是不被允许的。如新也禁止错误或造成误导的记载、记录或文件。员工必须与财务部门、内部稽核部门或独立的公认会计师充分合作，以确保如新的所有账本、分录及帐务准确记录。</p>	
		<p><b>国际市场</b></p> <p>美国法律和如新在世界各地的营运所在地的国家法律通常对产品进出口有特别的规定。违反该国的进出口法律可能会构成犯罪行为，包含罚款及/或监禁。此外，如违反这些法律，公司在该国的进出口权利可能会遭到取消。当这些规范包含在你的工作职责中时，你应该要帮助确保如新遵从所有的进出口法律。假如你对这些或其它国际法律议题存有疑虑，请咨询法务部。</p>	

	NU SKIN 行为准则		14
市场			
<p><b>反贪污</b></p> <p>如新员工需要遵从如新的反贪污政策。这意味着世界各地的如新员工需要遵从当地及国际的反贪污法规。如新政策禁止员工直接或间接(如:经由代理商或中介)付款或赠礼,以影响政府官员或公司代表的行动或决策。在这规定上仅有少数例外。由于反贪污相关的规定或政策非常复杂,你应该向如新的内部合规处理办公室或法务部咨询相关的反贪污法律规定。</p>		<p><b>问题:</b> 何种常见的状况可能会导致违反如新的反贪污政策?</p> <p><b>答案:</b> 这种状况通常与产品注册、清关或取得营业执照有关。在这些状况下,由公司雇用会协助我们进行这些程序的顾问,他可能会建议我们支付额外的费用—或许利用开立“顾问咨询发票”,以保证这些过程都能成功进行。假如这笔收取的“额外费用或非常大笔的费用”会用作提供官员现金或赠礼,以换取官员批准注册或执照,这便违反了反贿赂法。假如你在上述情况下被要求支付“额外”费用或赠礼,请立即通知首席法规事务主管或法务部寻求建议。</p> <p><b>问题:</b> 在某些美国以外的国家中,支付小笔金额以利文书作业进行是必要的。假如不支付这些金额,文书作业会拖延数月之久。我应该怎么做呢?</p>	
		<p><b>答案:</b> 在正常的事件处理过程中,支付金额给个人以完成如新名下的例行行政服务作为交换,在某些反贿赂法下是被允许的。如新禁止未经公司内部合规处理办公室或首席法律顾问允许的金额支付、提供、允诺或授权行为。即使经过批准,支付的金额必须完整记录。</p> <p><b>问题:</b> 假如得知一件疑似贪污的违反行为,我该怎么办?</p> <p><b>答案:</b> 贪污的违反行为可能会造成严重的后果,因此首要目标应该中止此事件或相关活动。你应该向公司的内部合规处理办公室或法务部通报任何可能的贪污行为。你也可以利用如新的检举制度来通报违反事件。</p>	

	NU SKIN 行为准则		15
市场			
<p><b>记录保存</b></p> <p>如新遵从所有与记录保存相关的法律及规定。记录的销毁应按照如新记录保留政策的规定，记录不应在公司指定以外的储存机构中保留。任何企图阻扰、影响或妨碍任何诉讼、或其他法律案件或政府调查、程序进行或后续调查，而销毁、隐匿、窜改或变造任何公司记录或文件，是违反如新公司政策且在许多拥有司法管辖权之区域是被认定为违法的行为。</p> <p><b>产品质量及安全性</b></p> <p>消费者对如新品牌期望极高。公司付出极大努力以确保消费者信任如新产品拥有优良质量及安全性。如新主要之一的责任就是严格把关产品质量及符合安全标准，确保产品可供消费者安全使用。行为准则要求员工通报可能会危害产品质量及/或安全性的疑虑或问题。</p>		<p><b>智能财产/知识产权</b></p> <p>员工不可以在知情的情况下侵犯他人的知识产权/知识产权。知识产权/知识产权涵盖了商标、著作权、营业秘密及专利。此外，员工不应公开或经他人要求而公开其它公司的保密信息或营业秘密信息。如新拥有并仰赖各种为如新带来竞争优势的广泛智能财产/知识产权资产，如信息、程序、产品配方及技术。每位员工都有责任一同保护如新的智能财产/知识产权。</p> <p><b>营销</b></p> <p>如新致力于维持产品信息的正确真实性。如新努力确保产品在营销、广告、宣传、包装及/或呈现的内容材料符合真实性，并不产生误导的错误印象或描述。员工必须一同帮助确保如新的营销及其它内容材料不产生误导效果，并通报可能导致不实描述的状况或讯息。</p>	



	NU SKIN 行为准则		16
投资界			
<p>身为美国的上市公司，我们严格遵从美国证券交易委员会 (SEC) 和其他投资监管机构的各项规定。如新努力建立并维持股东及金融团体对我们的信心与信任。以如新的最佳利益为行为出发点并维持良好的声誉是我们的责任，同时遵从适用的法律及规范。</p>		<p><b>公开信息及保密信息</b></p> <p>在正式的信息公开之前，保密信息如销售及其他财务信息及预测，将不会与公司以外的个人或在职务范围内不需知道的员工分享，除非公开这些信息是依据与公司有关的保护政策或是经授权而对外公开与如新有关的信息。</p>	<p>如新致力于提供完整、公平、准确、实时及可理解的公开信息于呈交给美国证券交易委员会和如新在大众传播媒体上发布的报表及文件。员工必须充分合作以确保证券申报及大众传播信息符合标准。</p>
<p><b>问题：</b> 何种信息被视为保密信息？</p>		<p><b>答案：</b> 普遍来说，不在公司以外发布或报导的信息都属保密信息；例如每日销售额或月销售额、销售预测或宣传讯息、新产品上市讯息。一般不公开的信息，对外人而言可能对其有利的信息即为保密信息。</p>	<p><b>问题：</b> 我有一个个人部落格，在上面会与朋友分享我的想法与感受。在刊登与工作相关的信息前，我该考虑什么因素呢？</p>
		<p><b>答案：</b> 请谨慎小心。媒体工具，如部落格、wikis、社群网站等，都受到与其他传播媒体一样的规范限制。切勿公开任何保密的公司信息。举例来说，不要写出新产品或即将上市的新产品的产品信息、</p>	<p>组织变动、与销售人员或厂商之间的关系、金融信息、员工个人信息、其它敏感或保密信息。</p> <p>若你有疑问或需要其他信息，请联系：</p> <p><b>ROD ANDERSON</b> 整合沟通部经理 <a href="mailto:randerson@nuskin.com">randerson@nuskin.com</a></p> <p><b>KARA SCHNECK</b> 整合沟通部总监 <a href="mailto:kschneck@nuskin.com">kschneck@nuskin.com</a></p>



	NU SKIN 行为准则	17
<b>投资界</b>		
<p><b>媒体及其它单位的问题回应</b></p> <p>如新有义务对问题及报导资料做出确切的响应。为了确保如新遵从适用法律及负起公众责任，应对媒体、分析师、研究公司发布传播信息，同时传播的信息须经由公司公关及/或投资人关系部门制作、同意或协调。</p> <p>如新员工不能与分析师、其它金融投资专家、股东、媒体或其他人士讨论公司的商业活动或信息，包含财务结果或公司计划，除非讨论对象经过授权同意。所有与媒体或分析师的讨论谈话都应留下记录。在未经与投资人关系部门及公司公关部咨询前，个人不得代表如新发言。</p>	<p><b>问题：</b>我接到记者来电，要求我提供更多关于某项产品上市的信息。我想提供协助—该怎么做才好？</p> <p><b>答案：</b>在此状况中，最佳且最有帮助的做法为感谢记者对如新感到兴趣，同时让他们知道你并不是他们应该询问的对象，并将他们转接给公司的公关部门。</p> <p><b>问题：</b>由于职务关系，我经常与销售人员、商业协会或媒体会面。这些团体经常向我询问对于如新成就的意见回馈或最新消息；销售状况等。由于我的工作职责经过授权，有责任与这些团体会面并讨论这些问题，我的言谈及讨论的内容有何限制吗？</p> <p><b>答案：</b>虽然你的工作包含与公众团体或媒体会面讨论如新的商业活动，对于你们讨论的信息仍需谨慎小心。</p>	<p>你不能讨论或发表还未“正式”公开的信息、与公开信息相冲突或公开信息以外的信息。政府在公开公司发表与金融市场利益相关的公开信息上，载明了非常特定及正式的途径。销售及销售趋势的变动、销售预测、金融指南及产品上市或上市的成功信息—包含销售订单的数量等、新产品的研究报告、或相关信息都会对金融市场造成潜在的冲击。因此在讨论时请谨慎，确保你提供的信息是经由正式途径发布的公开信息，你讨论的内容也与正式公开的信息内容一致。</p>

	NU SKIN 行为准则		18
投资界			
<p><b>证券交易</b></p> <p>为了确保金融市场的公平性及健全性，你禁止交易如新证券或提供他人关于交易如新或其他公司证券的情报，而这些情报是经由职务之便取得的重大非公开信息。重大讯息为投资人合理地认为对投资决策来说重要的讯息，例如关于收购、投资、新的企业结盟、销售趋势、重要的管理变动、新产品上市或金融信息的信息。</p> <p><b>问题：</b>一家研究公司最近联络我并向我提出参与与直接销售产业相关的顾问小组。我该怎么办呢？</p> <p><b>答案：</b>在过去二十年来，有一连串的机构投资人被判进行内线交易。这些投资人利用“顾问公司”、“专家网络公司”、讨论小组或顾问委员会等名义，联络上市公司的员工，并试图从这些员工身上取得有助他们进行股票投资决策的讯息。其中一些专家网络公司确实对上市公司的员工支付金钱，使他们成为“专家网络公司”或“顾问团队”的成员。</p>		<p>如新的相关证券交易政策是为了避免员工进行内线交易，甚至避免类似的迹象发生。进行内线交易(不管是个人进行交易或向他人揭露保密性的重大讯息)的员工，会立即解雇并起诉。假如你对何种信息为重大讯息，或为曾公开之重大讯息，在向法务部咨询前请不要进行交易。</p> <p>这些公司接着会讨论许多不同的企业议题或趋势，并试图从参与其中的员工身上得到保密信息。我们的内线交易政策明定你不能对如新以外的任何人揭露重大讯息。这表示你不应该与任何顾问或其他人讨论我们的商业活动，除非(1)这位顾问由如新所聘用；(2)依据相关的如新政策及程序，你经过授权许可可能向此人揭露讯息。</p>	

	NU SKIN 行为准则		19
<h2>我们的小区</h2>			
<p>身为员工，我们有机会也有义务对所居住的小区有所贡献，可藉由投身慈善活动、参与政治过程、做出正直行为使公民同胞的权利与利益获得实现。</p> <p><b>遵从法律</b></p> <p>我们认同如新在其商业活动营运的国家有责任遵从当地的法律。我们的营运目标不牵涉政治，并且遵从所有的法律及规范，同时持续在各地成为优良的企业公民。</p> <p><b>环境</b></p> <p>员工须遵从所有适用的环境法律与规范，并通报任何违反此项政策的事件。我们致力于将商业活动对环境的冲击降至最低。我们鼓励保护自然资源、回收活动及能源使用计划，促进维持干净的空气与水源，并减少浪费及垃圾掩埋。</p>		<p><b>小区投入</b></p> <p>如新相信社会贡献。善的力量基金会及其他由如新员工在世界各地发起的自愿性慈善活动，都说明我们努力落实在全球推动善的力量的理念。</p> <p>我们鼓励员工主动投入他们所居住的小区与慈善机构。然而，员工之间不能强迫彼此加入慈善机构或有所贡献。</p> <p><b>政治捐助及政治活动</b></p> <p>如新支持并鼓励员工参与居住小区的政治过程。然而，如新对政治候选人的金钱赞助可能被禁止或遵从不同国家的法规限制。代表如新的赞助资金必须先经由公司法务部的同意批准。</p> <p>游说政府官员(lobbying)在大多数国家受到法律规范。与政府官员或公务员讨论到的议题若对如新产生影响，请咨询法务部，确保符合适用的游说法律。</p>	

	NU SKIN 行为准则		20