

NU SKIN®

THE DIFFERENCE DEMONSTRATED®

行為準則

來自董事會主席及執行長的話

如新的事業，在於憑藉酬報優渥的事業機會及充實積極的優良文化，賦予人們提高生活品質的力量。你在這些努力工作上扮演了重要的角色，對於你的加入，我們感到相當榮幸。

由於我們的使命是致力於改善生活，並努力維持正直及道德行為的最高標準。如新行為準則設立多項原則用來指引我們與同仁夥伴間、公司、董事、直銷商、其它企業、政府、地方社區及股東們的各項行為。每位同仁——不論職位及所處國家——都有責任支持並遵守這些原則。我們要求你們能夠熟悉如新行為準則中的原則，假如對任何情況存有道德或法律上的疑慮，我們都歡迎你提出詢問。

最重要的是，我們鼓勵你們在所居住的社區及工作場所來持續推廣善的力量，永遠遵從企業道德的最高標準。如此一來，你便做了最好的道德示範，也確保了如新的成功；今日及未來。

2014 年 1 月 1 日

倫兆勳(Steven J. Lund)
董事會主席

賀楚門(M. Truman Hunt)
總裁暨執行長

優異・你看得見

我們的價值觀

我們具有倫理道德且誠實。我們言行一致，並努力實現承諾。對於所作的各種行為及決定，我們負起責任、擔起義務。我們對彼此同仁、直銷商忠誠，並忠於自我。我們展現強烈的工作道德，並遵從最高標準的道德行為。

我們是創新的。我們在專業領域中呈現最好、最亮眼的表現。我們不斷尋求新的成長與發展機會，積極分享與接收知識。我們致力於了解如新事業、直銷商及成功策略。

我們樂觀正向。對於工作，我們樂在其中。我們對事業擁有熱情，並與週遭的人分享這份熱忱。我們努力營造一個令人振奮且正面的工作環境。

我們富有同情心。與人相處時，我們尊重他人，有效地溝通，仔細聆聽之後才作出回應。我們以尊重的方式提出意見回饋，無勾心鬥角。我們讓人們有能力做出行動，並支持他們所做的努力。達到團隊目標時，我們共享成果的榮耀。

我們是一股善的力量。我們改善工作生活、家庭生活、社區生活及全球生活。這是我們的本質，也因此展現我們的與眾不同。身為全球共同體的一份子，我們每天努力讓這個世界變得更美好。

我們的使命

我們的使命是要在世界各地凝聚一股善的力量，憑藉酬報優渥的事業機會、不斷創新的優質產品，和充實積極的優良文化，賦予人們提高生活品質的力量。

我們的願景是成為世界直銷公司的領導者，為直銷商創造比同業更為豐厚的收入。

行為準則

你代表如新

身為如新團隊的一員，你代表著如新。此行為準則是一組道德與法律原則，可供你在工作時處理一些議題的參考依據。行為準則適用於所有如新的董事、主管及員工。行為準則並不是要用來解決你遇到的所有道德或法律議題，也不是用來取代你自身的良好判斷力。除了行為準則，如新也有許多政策及訓練手則，能提供更多關於行為準則的詳細資訊。假若你的問題無法從行為準則或如新政策中獲得解決方式，請聯絡如新的首席法規事務主管(Chief Compliance Officer)、內部合規處理辦公室諮詢電話(Compliance Office Helpline)或法務部的成員。

行為準則是...

- 代表如新使命及價值觀的道德與法律原則。
- 持續提醒著我們的價值和承諾，實現在全世界推動善的力量理念。
- 世界各地的如新員工應遵從的規範指南。

問題：每個國家有不同的文化及法律，此行為準則也用於全世界的每個人嗎？

答案：是的。此行為準則適用於全世界的每位員工，不管他們身處何地。假如行為準則與當地的風俗、文化或法律相衝突，你應該諮詢公司的內部合規處理辦公室或法務部。

責任與義務

員工責任

我們對自己的行為負起責任。如新要求所有員工的行為符合最高的道德標準。每個人都有義務了解並遵循如新的行為準則和當地的法規與行政命令以符合如新其他的政策與程序規定的要求。所有員工也有責任通報違反行為準則的事件。無法遵循行為準則或無通報已知或疑似道德違反事件的員工，會受到紀律處分。

問題：身為員工，當我不確定我是否看到不當的、違反道德或違反行為準則的行為，我該怎麼做？

答案：請與你的經理或管理團隊成員討論。如果你對於向你的經理報告感到不自在或是該經理本身涉及該案件，你可以使用檢舉熱線或是聯繫法務、人力資源或內部合規事務等部門

- 如新提供道德與規範諮詢專線(Compliance & Ethics Helpline)及電子郵件帳號，可供解決此類問題，或與行為準則及道德規範相關的問題。
- 諮詢專線：
001-801-345-2600
- 電郵帳號：
complianceðics@nuskin.com

管理責任

在實行最高道德標準的企業行為上，經理須以身作則。他們必須為所有員工樹立模範，並確認所有的成員同仁充分了解及遵循行為準則、如新各項政策規定與程序辦法、適用法律及規範。經理也須鼓勵員工在日常工作中實行行為準則中所述的最高標準行為。管理行為須能夠營造一個獎勵誠實及開放溝通的工作環境，在這環境中，員工能提出與行為準則或相關法律有關的問題或疑慮，而不感到不自在。經理須以尊重及專業的方式接受及處理員工提出的疑慮或申述。

處理疑慮

如新積極鼓勵一個開放且誠實的工作環境，讓員工能夠自由地表達疑慮及通報違反行為準則的行為。

假如你有一個與道德議題有關的問題，或想通報違反事件，我們支持你與你的經理或主管、或與管理團隊的其他成員討論。在某些情況下，你可能会想直接與公司的內部合規處理辦公室、法務部或人力資源部門成員聯絡，這永遠是可行的。假如你向經理或管理團隊成員通報一起疑似違反事件，但並未得到適當的處理行動，你必須聯絡如新的內部合規處理辦公室或法務部。假如你想要匿名通報，你可以使用如新的檢舉制度(Whistleblower Program)。如新的各項政策都禁止對出自好意的通報進行恐嚇、懲罰及任何形式的報復。

法律顧問部

D. Matthew

Dorny

首席法律顧問

madorny@nuskin.comnuskin.com

(801) 345-6061

法規事務辦公室

Keith R. Howe

首席法規事務主管

krhowe@nuskin.com

(801) 345-2651

員工可利用以下方式通報違反行為準則事件：

1. 向直屬主管或經理通報
2. 請聯絡下列人員
3. 撥打檢舉熱線(888) 690-3865 或直接點選送出通報進行匿名通報

違反事件的紀律處分

違反行為準則的員工會受到紀律處分，包含受到解雇。允許或批准違法行為、無法立即通報違反事件、或對通報者採取報復行為的人，也會受到紀律處分。

行為準則的例外豁免

只有公司的董事會或其稽核委員會有權向公司董事或執行長給予行為準則之例外豁免。任何公司核准重大違反行為準則任一條款行為時，或對於已被執行長知悉之重大違反行為準則行為而公司於一定合理期間內未採取一定措施，將被視為行為準則的例外豁免。

人力資源部

David Daines

人力資源部副總裁

dmdaines@nuskin.com

(801) 345-2520

董事會

Nevin N.

Anderson

稽核委員會主席

nevinanderson@comcast.net

問題：

是否可採取匿名通報的方式？

答案：可以的。假如你希望採取匿名通報，你可使用如新的檢舉制度(Whistleblower Program)。如新政策禁止針對通報、參與調查或尋求諮詢的員工進行報復。

如新檢舉熱線

001-888-690-3865

Nuskin.alertline.com

問題：可以從哪裡得到如新的檢舉政策資訊？

答案：在 iNSider 首頁可找到連到如新檢舉政策的連結。假如你需要進一步的資訊，可利用電話或電郵聯絡如新內部合規處理辦公室或首席法規事務主管。

工作場所

"善良的人願意並想要幫助他人。" 羅百禮(Blake Roney), 如新創辦人

你須對自己的行為負有責任，同時須謹慎使用公司財產、資源及上班時間。如新員工有責任守衛及保護公司的資產，包含但不限於以下：公司商譽、現金及其它金融資產、公司名稱及商標、工廠及設備、電腦、電腦軟體、供應用品、各項記錄、電子資料、客戶及直銷商資訊。公司所有的資產應該用於合法的營運目的。以下為你應維護及鼓勵工作同仁遵從的職場標準。

安全性

我們藉由提供一個安全及衛生的工作環境，來保護我們的員工。我們在世界各地遵從所有適用的安全衛生法律及規範。你們有責任立即通報所有你認為不安全的事件及狀況。

支持公平對待及多元性 公平的就業與機會

如新是一家提供公平機會的企業，以公平的方式對待每位員工。我們根據求職者及員工的能力資格、技能展現、成就來進行評估，而非以其種族、膚色、信仰、國籍、性別、年齡、殘疾、性向、婚姻狀況或其它受法律保護的身分來評估。

多元性

在如新，我們相信差異性會獲得欣賞及尊重。每位員工都應該一同創造與維持一個良好的工作環境，讓每個人都感到舒適及受到尊重，不管個人之間存在的差異、才能、或個人特質。我們鼓勵感受及尊重營運所在地的不同國情風俗及傳統。我們重視員工的不同經驗及觀點，相信他們在全球商業環境下會為我們帶來更寬廣的視野。

工作場所

促進無虞的工作環境

騷擾：如新致力於為員工提供一個免於騷擾、恐嚇、受其它員工、直銷商、廠商及工作同仁傷害的工作環境。如新絕不容許並嚴禁任何形式的騷擾，包含：

- 歧視或威脅的言論。
- 令人不悅的性騷擾、性利益的要求、展示帶有性暗示的視覺影像。
- 身體或口語上的騷擾、或暴力行為。

酒精與非法藥物如新致力於維護一個杜絕藥物及酒精的工作環境。我們禁止員工在上班時間、利用公司財產及利用公司作為某種途徑來製造、派發、販售、持有或使用酒類、非法藥物(或在不受規範下使用處方藥物)。要獲得額外資訊，應參考完整的酒精與非法藥物政策。

問題：我無意中聽到一位同仁威脅另一位同仁。受威脅的同仁因害怕而不敢通報。我該怎麼做？

答案：你應該鼓勵他通報。假如那位同仁仍然猶豫，你應該立即通報這起事件。如新不容許威脅或暴力行為，並且會調查所有的通報事件。當你知道威脅事件發生，或員工可能受到威脅，你有責任採取行動。

問題：我的一位同事說了一個冒犯性且帶有性暗示的笑話，我該忽視嗎？

答案：不。如新不容許此行為。假如笑話或故事冒犯到你，請立即向你的主管、經理或人力資源部提出通報。

問題：我是團隊領導者，在一次與直銷商的會議中，我的團隊成員對其中一位直銷商做出許多挑逗的言語。我認為這是個人問題，當時並沒有做出任何反應。這樣做對嗎？

答案：不。假如你容許你的成員做出此種不適當的行為，你便傳遞出此種行為是可接受的訊息。你的成員在商業會議或與直銷商開會時，表現出的行為應與在辦公室表現的行為一致。你應該在會議或工作場所中提醒你的成員做出適當的商業行為。此種不適當的行為違反了如新的政策。假如此種行為持續，或你還有其他問題或疑慮，請聯絡人力資源部門。

工作場所

如新的電腦使用與電子通訊

如新的電腦系統與網絡為私人系統，只提供給經授權的使用者使用。這些系統作為公司商業用途，不為個人商業推銷之用，或用於觀看、傳送、接收歧視或騷擾訊息、色情書刊或其它低級內容。在公司系統及網絡上，包含提供員工的電腦，所傳遞的資料及電子通訊，都屬於如新的財產。員工在電子郵件的溝通來往上不享有隱私權，也不應認為電子郵件的往來信件及儲存在公司電腦裡的資料屬於個人保密資訊。如新有權利在任何時間監控及存取所有的訊息及資料。

問題：我的同事告訴我不應該經由工作電郵帳號傳遞個人信件，因為公司的其他人能夠看到我的信件。這是真的嗎？

答案：如新在需要時，如調查事件或訴訟蒐證時，有權利存取及監控儲存於公司電腦或伺服器中的電子郵件及即時訊息。

問題：在社會媒體或個人部落格上討論如新時，該遵守什麼規則呢？

答案：員工能參與社會媒體並討論如新，然而只有經特許授權的公司代表能夠代表如新刊登資訊及發表評論。在線上或社交平台上刊登關於如新的訊息時，員工應清楚表達他們及他們個人的觀點不代表如新及如新的觀點。員工也不應該在公開場合表達公司議題，也不應刊登歧視、誹謗、不實、淫穢或煽動性的言論，特別是與如新、如新員工、直銷商、或合作廠商有關的言論。此外，受保密性的內容、專利性或非公開的知識，都不應該在社交媒體上出現。此類行為都會影響你在如新的員工身份。

| | | | |
|------|--|--|----|
| | NU SKIN 行為準則 | | 10 |
| 工作場所 | | | |
| | <p>隱私權事項</p> <p>如新尊重所有員工及其隱私與尊嚴，只有在營運效率需求或由法律要求時，才會存取及保留相關的個人資訊。如新認同保護商業夥伴的個人資訊隱私。身為員工，你有責任預防此類資訊受到不適當的揭露。我們會適當地保護員工、消費者及直銷商的資訊，同時遵守如新隱私政策及適用的隱私法規。</p> | | |

| | | | |
|--|--------------|--|----|
| | NU SKIN 行為準則 | | 11 |
| 市場 | | | |
| <p>我們重視與消費者及商業夥伴之間的關係，並藉由維持高商業道德標準及遵從適用法律及規範，努力提升與每個人有關的共同市場。我們致力於公平對待消費者、直銷商、供應商、競爭者及每位員工，包括避免操縱，隱瞞，濫用特權信息，歪曲重大事實，或任何其他不公平交易行為。</p> <p>問題：假如員工在壓力下被要求贈禮或贈送贈品給直銷商、廠商或政府官員，以與接受者維持良好的關係，他該怎麼辦呢？</p> <p>答案：娛樂及贈禮應該謹慎並且對於贈禮場合及受禮對象的職位來說是適當的。可向副總裁、公司內部合規處理辦公室或法務部通報，諮詢建議。</p> | | <p>我們努力與示範高道德標準商業行為的商業夥伴合作。對於不遵從法律及行為準則的廠商、直銷商或顧問，如新不會在已知情況下仍與他們進行商業合作。</p> <p>問題：關於贈禮和娛樂，哪些是可允許的？</p> <p>答案：員工可與廠商或顧問開會時，在正常的商業過程中，提供餐飲或價格合理的娛樂活動。贈送的禮品要屬於宣傳或文化性質。現金贈禮則屬不適當。</p> <p>贈禮應有適當記錄；包含商業用途、贈禮/娛樂的性質、在場者或受禮者。</p> <p>員工必須得到適當管理階層的事先同意。一般而言，贈禮與娛樂的提供必需與直屬副總裁討論。</p> | |
| | | <p>贈禮與娛樂</p> <p>在許多產業與國家中，贈禮與娛樂可用來加強商業關係。娛樂包含用餐及參加或參與體育活動、看電影或其它類似的活動。贈禮包含宣傳或商業贈品如襯衫、名片夾、隨身碟等。如新產品及文化或傳統的麵包、蛋糕、糖果或其它類似的物品也屬贈禮的例子。在有助加強商業關係的前提下，員工可提供或接受特殊場合的贈禮或娛樂。贈禮與娛樂的價值須在合理範圍內，且頻率不得過度頻繁，使贈禮及娛樂成為公司的義務之一，或造成不公平的氣氛或認知。員工要求或請求贈禮、娛樂或其它費用都是不被允許的。給予或接受現金贈禮也是不被允許的。與贈禮及娛樂相關的地方政策會提供更特殊的細節資訊。贈禮與娛樂必須被適當記錄及分類於如新的財政記錄中。</p> | |

| | | |
|--|---|---|
| | NU SKIN 行為準則 | 12 |
| 市場 | | |
| <p>利益衝突</p> <p>員工有義務以如新的最佳利益為行動出發點，並且避免利益衝突的發生。當員工的個人利益介入，不管以任何形式，甚至因此干擾了如新的利益，即造成利益衝突。舉例來說，當員工對某一商業決策具有影響力，此員工及其家人因此從中獲得個人利益時，便造成利益衝突。千萬不要讓你為如新所作的商業交易或決策受到私人因素影響，或因個人或家庭利益而受到影響。假如你或家人可能從一個你所參與的商業決策中獲得經濟利益，你應該表明中間的關係，並要求退出參與決策。請避免任何會造成或顯露出利益衝突的情況，並且向如新的首席法規事務主管或法務部成員通報此情況。</p> | <p>問題：何種關係會被認為產生利益衝突？</p> <p>答案：任何關係，不管對象是伴侶、朋友、前任員工、直銷商、廠商等，只要你與此人之間的關係可能影響你的商業決策，或會衝擊影響到我們的企業、或者你或其他個人的生計，都會被認為是一種利益衝突。利益衝突情形也出現在僱員、高級職員或董事，或他或她的家庭成員，因他或她的公司職位而接受不正當的個人利益，包括貸款，或債務擔保。</p> <p>例子：你的哥哥或弟弟最近開始作起影印生意，並要求你將如新的生意轉給他。你想要支持他作的新生意。即使與他簽約對如新會產生最好的利益，但這已造成利益衝突，因此你應該不要參與此商業決策。同時，你應該表明中間的關係，並將此決策轉給你的主管或 由主管指定的人來參與。</p> | <p>例子：某一廠商知道你最近要購買新家。廠商介紹他的一位銀行家朋友給你，並告知那位銀行家你也是他的好朋友。此廠商向銀行家朋友建議，給你一個貸款的“特別待遇”。由於那位廠商給與的“好處”或介紹，在如新的交易上，你可能會對他較為偏袒。此廠商的“好處”或“好意”可能會使你給與他實際或可察覺到的不公平偏袒。這便是利益衝突。</p> <p>任何潛在的利益衝突都應該向商業流程負責人 (Business Process Owner) 及人力資源部、公司法規事務部或法務部通報。</p> |

| | | | |
|---|--------------|---|----|
| | NU SKIN 行為準則 | | 13 |
| 市場 | | | |
| <p>公司以外的事業機會</p> <p>員工不能參與與如新商業活動競爭的各種活動。假如你有個人企業或第二份如新以外的工作，好的做法會是與你的直屬經理討論，以確保清楚地了解所有事項及避免利益衝突的發生。在一些狀況下，這種討論檢視是必要的。員工不能使用公司資源或職務之便獲得個人利益，或利用公司資源或職務之便發現的機會獲取個人利益。</p> | | <p>準確的公司記錄</p> <p>如新的官方記錄須完整及確實以反映每次商業活動的真實狀況是必要的。帳本、分錄、帳務必須遵從適用的法律、會計慣例及公司政策來記錄。員工必須遵從內部控制(internal control)，並有責任通報其他員工或經理試圖無視或違反內部控制的任何行為。</p> <p>不明的或未記錄的資金、資產或債務是不被允許的。如新也禁止錯誤或造成誤導的記載、記錄或文件。員工必須與財務部門、內部稽核部門或獨立的公認會計師充分合作，以確保如新的所有帳本、分錄及帳務準確記錄。</p> | |
| | | <p>國際市場</p> <p>美國法律和如新在世界各地的營運所在地的國家法律通常對產品進出口有特別的規定。違反該國的進出口法律可能會構成犯罪行為，包含罰款及/或監禁。此外，如違反這些法律，公司在該國的進出口權利可能會遭到取消。當這些規範包含在你的工作職責中時，你應該要幫助確保如新遵從所有的進出口法律。假如你對這些或其它國際法律議題存有疑慮，請諮詢法務部。</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| | NU SKIN 行為準則 | 14 |
| 市場 | | |
| <p>反貪污</p> <p>如新員工需要遵從如新的反貪污政策。這意味著世界各地的如新員工需要遵從當地及國際的反貪污法規。如新政策禁止員工直接或間接(如:經由代理商或中介)付款或贈禮,以影響政府官員或公司代表的行動或決策。在這規定上僅有少數例外。由於反貪污相關的規定或政策非常複雜,你應該向如新的內部合規處理辦公室或法務部諮詢相關的反貪污法律規定。</p> | <p>問題: 何種常見的狀況可能會導致違反如新的反貪污政策?</p> <p>答案: 這種狀況通常與產品註冊、清關或取得營業執照有關。在這些狀況下,由公司雇用會協助我們進行這些程序的顧問,他可能會建議我們支付額外的費用—或許利用開立“顧問諮詢發票”,以保證這些過程都能成功進行。假如這筆收取的“額外費用或非常大筆的費用”會用作提供官員現金或贈禮,以換取官員批准註冊或執照,這便違反了反賄賂法。假如你在上述情況下被要求支付“額外”費用或贈禮,請立即通知首席法規事務主管或法務部尋求建議。</p> <p>問題: 在某些美國以外的國家中,支付小筆金額以利文書作業進行是必要的。假如不支付這些金額,文書作業會拖延數個月之久。我應該怎麼做呢?</p> | <p>答案: 在正常的事件處理過程中,支付金額給個人以完成如新名下的例行行政服務作為交換,在某些反賄賂法下是被允許的。如新禁止未經公司內部合規處理辦公室或首席法律顧問允許的金額支付、提供、允諾或授權行為。即使經過批准,支付的金額必須完整記錄。</p> <p>問題: 假如得知一件疑似貪污的違反行為,我該怎麼做?</p> <p>答案: 貪污的違反行為可能會造成嚴重的後果,因此首要目標應該中止此事件或相關活動。你應該向公司的內部合規處理辦公室或法務部通報任何可能的貪污行為。你也可以利用如新的檢舉制度來通報違反事件。</p> |

| | | | |
|--|--------------|---|----|
| | NU SKIN 行為準則 | | 15 |
| 市場 | | | |
| <p>記錄保存</p> <p>如新遵從所有與記錄保存相關的法律及規定。記錄的銷毀應按照如新記錄保留政策的規定，記錄不應在公司指定以外的儲存機構中保留。任何企圖阻擾、影響或妨礙任何訴訟、或其他法律案件或政府調查、程序進行或後續調查，而銷毀、隱匿、竄改或變造任何公司記錄或文件，是違反如新公司政策且在許多擁有司法管轄權之區域是被認定為違法的行為。</p> <p>產品品質及安全性</p> <p>消費者對如新品牌期望極高。公司付出極大努力以確保消費者信任如新產品擁有優良品質及安全性。如新主要之一的責任就是嚴格把關產品品質及符合安全標準，確保產品可供消費者安全使用。行為準則要求員工通報可能會危害產品品質及/或安全性的疑慮或問題。</p> | | <p>智慧財產/知識產權</p> <p>員工不可以在知情的情況下侵犯他人的智慧財產權/知識產權。智慧財產權/知識產權涵蓋了商標、著作權、營業秘密及專利。此外，員工不應公開或經他人要求而公開其它公司的保密資訊或營業秘密資訊。如新擁有並仰賴各種為如新帶來競爭優勢的廣泛智慧財產/知識產權資產，如資訊、程序、產品配方及技術。每位員工都有責任一同保護如新的智慧財產/知識產權。</p> <p>行銷</p> <p>如新致力於維持產品資訊的正確真實性。如新努力確保產品在行銷、廣告、宣傳、包裝及/或呈現的內容材料符合真實性，並不產生誤導的錯誤印象或描述。員工必須一同幫助確保如新的行銷及其它內容材料不產生誤導效果，並通報可能導致不實描述的狀況或訊息。</p> | |

| | | | |
|--|--------------|---|----|
| | NU SKIN 行為準則 | | 16 |
| 投資界 | | | |
| <p>身為美國的上市公司，我們嚴格遵從美國證券交易委員會 (SEC) 和其他投資監管機構的各項規定。如新努力建立並維持股東及金融團體對我們的信心與信任。以如新的最佳利益為行為出發點並維持良好的聲譽是我們的責任，同時遵從適用的法律及規範。</p> | | <p>公開資訊及保密資訊</p> <p>在正式的資訊公開之前，保密資訊如銷售及其他財務資訊及預測，將不會與公司以外的個人或在職務範圍內不需知道的員工分享，除非公開這些資訊是依據與公司有關的保護政策或是經授權而對外公開與如新有關的資訊。</p> | |
| <p>問題：何種資訊被視為保密資訊？</p> <p>答案：普遍來說，不在公司以外發佈或報導的資訊都屬保密資訊；例如每日銷售額或月銷售額、銷售預測或宣傳訊息、新產品上市訊息。一般不公開的資訊，對外人而言可能對其有利的資訊即為保密資訊。</p> | | <p>如新致力於提供完整、公平、準確、即時及可理解的公開資訊於呈交給美國證券交易委員會和如新在大眾傳播媒體上發佈的報表及文件。員工必須充分合作以確保證券申報及大眾傳播資訊符合標準。</p> <p>組織變動、與直銷商或廠商之間的關係、金融資訊、員工個人資訊、其它敏感或保密資訊。</p> <p>若你有疑問或需要其他資訊，請聯繫：</p> <p>ROD ANDERSON 整合溝通部經理 randerson@nuskin.com</p> <p>KARA SCHNECK 整合溝通部總監 kschneck@nuskin.com</p> | |
| | | <p>問題：我有一個個人部落格，在上面會與朋友分享我的想法與感受。在刊登與工作相關的資訊前，我該考慮什麼因素呢？</p> <p>答案：請謹慎小心。媒體工具，如部落格、wikis、社群網站等，都受到與其他傳播媒體一樣的規範限制。切勿公開任何保密的公司資訊。舉例來說，不要寫出新產品或即將上市的新產品的產品資訊、</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| | NU SKIN 行為準則 | 17 |
| 投資界 | | |
| <p>媒體及其它單位的問題回應</p> <p>如新有義務對問題及報導資料做出確切的回應。為了確保如新遵從適用法律及負起公眾責任，應對媒體、分析師、研究公司發佈傳播資訊，同時傳播的資訊須經由公司公關及/或投資人關係部門製作、同意或協調。</p> <p>如新員工不能與分析師、其它金融投資專家、股東、媒體或其他人士討論公司的商業活動或資訊，包含財務結果或公司計劃，除非討論對象經過授權同意。所有與媒體或分析師的討論談話都應留下記錄。在未經與投資人關係部門及公司公關部諮詢前，個人不得代表如新發言。</p> | <p>問題：我接到記者來電，要求我提供更多關於某項產品上市的資訊。我想提供協助—該怎麼做才好？</p> <p>答案：在此狀況中，最佳且最有幫助的做法為感謝記者對如新感到興趣，同時讓他們知道你不是他們應該詢問的對象，並將他們轉接給公司的公關部門。</p> <p>問題：由於職務關係，我經常與直銷商、商業協會或媒體會面。這些團體經常向我詢問對於如新成就的意見回饋或最新消息；銷售狀況等。由於我的工作職責經過授權，有責任與這些團體會面並討論這些問題，我的言談及討論的內容有何限制嗎？</p> <p>答案：雖然你的工作包含與公眾團體或媒體會面討論如新的商業活動，對於你們討論的資訊仍需謹慎小心。</p> | <p>你不能討論或發表還未“正式”公開的資訊、與公開資訊相衝突或公開資訊以外的資訊。政府在公開公司發表與金融市場利益相關的公開資訊上，載明了非常特定及正式的途徑。銷售及銷售趨勢的變動、銷售預測、金融指南及產品上市或上市的成功資訊—包含銷售訂單的數量等、新產品的研究報告、或相關資訊都會對金融市場造成潛在的衝擊。因此在討論時請謹慎，確保你提供的資訊是經由正式途徑發佈的公開資訊，你討論的內容也與正式公開的資訊內容一致。</p> |

| | | | |
|---|--------------|---|----|
| | NU SKIN 行為準則 | | 18 |
| 投資界 | | | |
| 證券交易 為了確保金融市場的公平性及健全性，你禁止交易如新證券或提供他人關於交易如新或其他公司證券的情報，而這些情報是經由職務之便取得的重大非公開資訊。重大訊息為投資人合理地認為對投資決策來說重要的訊息，例如關於收購、投資、新的企業結盟、銷售趨勢、重要的管理變動、新產品上市或金融資訊的消息。 | | 如新的相關證券交易政策是為了避免員工進行內線交易，甚至避免類似的跡象發生。進行內線交易(不管是個人進行交易或向他人揭露保密性的重大訊息)的員工，會立即解雇並起訴。假如你對何種資訊為重大訊息，或為曾公開之重大訊息，在向法務部諮詢前請不要進行交易。 | |
| 問題： 一家研究公司最近聯絡我並向我提出參與與直接銷售產業相關的顧問小組。我該怎麼做呢？ 答案： 在過去二十年來，有一連串的機構投資人被判進行內線交易。這些投資人利用“顧問公司”、“專家網絡公司”、討論小組或顧問委員會等名義，聯絡上市公司的員工，並試圖從這些員工身上取得有助他們進行股票投資決策的訊息。其中一些專家網絡公司確實對上市公司的員工支付金錢，使他們成為“專家網絡公司”或“顧問團隊”的成員。 | | 這些公司接著會討論許多不同的企業議題或趨勢，並試圖從參與其中的員工身上得到保密資訊。 我們的內線交易政策明定你不能對如新以外的任何人揭露重大訊息。這表示你不應該與任何顧問或其他人討論我們的商業活動，除非(1)這位顧問由如新所聘用；(2)依據相關的如新政策及程序，你經過授權許可可能向此人揭露訊息。 | |

| | | | |
|--|--------------|---|----|
| | NU SKIN 行為準則 | | 19 |
| 我們的社區 | | | |
| <p>身為員工，我們有機會也有義務對所居住的社區有所貢獻，可藉由投身慈善活動、參與政治過程、做出正直行為使公民同胞的權利與利益獲得實現。</p> <p>遵從法律</p> <p>我們認同如新在其商業活動營運的國家有責任遵從當地的法律。我們的營運目標不牽涉政治，並且遵從所有的法律及規範，同時持續在各地成為優良的企業公民。</p> <p>環境</p> <p>員工須遵從所有適用的環境法律與規範，並通報任何違反此項政策的事件。我們致力於將商業活動對環境的衝擊降至最低。我們鼓勵保護自然資源、回收活動及能源使用計劃，促進維持乾淨的空氣與水源，並減少浪費及垃圾掩埋。</p> | | <p>社區投入</p> <p>如新相信社會貢獻。善的力量基金會及其他由如新員工在世界各地發起的自願性慈善活動，都說明我們努力落實在全球推動善的力量的理念。</p> <p>我們鼓勵員工主動投入他們所居住的社區與慈善機構。然而，員工之間不能強迫彼此加入慈善機構或有所貢獻。</p> <p>政治捐助及政治活動</p> <p>如新支持並鼓勵員工參與居住社區的政治過程。然而，如新對政治候選人的金錢贊助可能被禁止或遵從不同國家的法規限制。代表如新的贊助資金必須先經由公司法務部的同意批准。</p> <p>遊說政府官員(lobbying)在大多數國家受到法律規範。與政府官員或公務員討論到的議題若對如新產生影響，請諮詢法務部，確保符合適用的遊說法律。</p> | |

| | | | |
|--|--------------|--|----|
| | NU SKIN 行為準則 | | 20 |
| | | | |
| | | | |