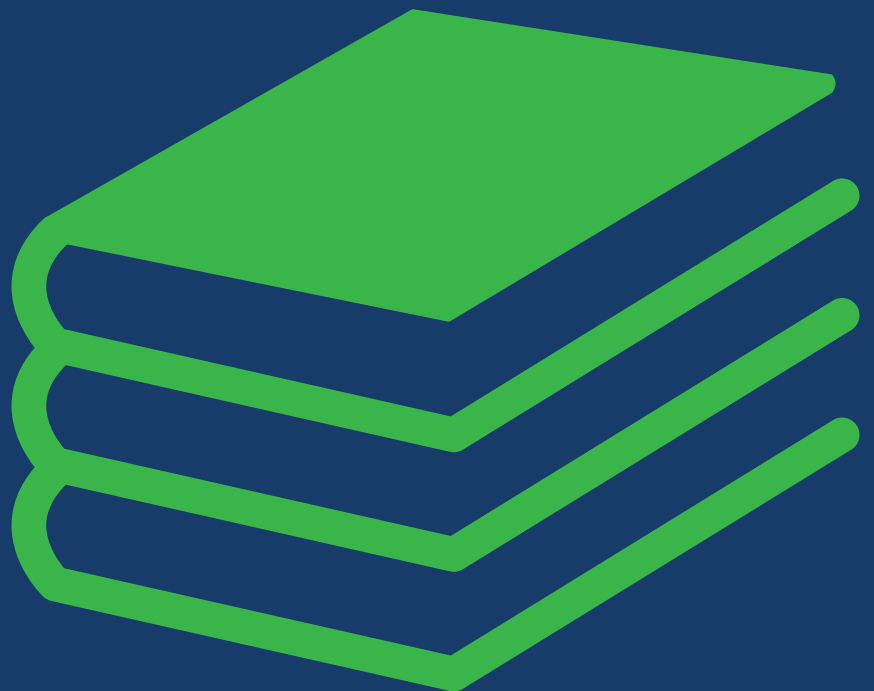




EDRINGTON



行为准则
企业价值



Edrington 守则

目录

1 行为准则简介	
首席执行官引言	1
爱丁顿价值	2
行为准则的意义与应用场合	3
主动提问与呈报	4
2 企业诚信	
打击贪污：肃贪政策	6
竞争/反垄断法	8
礼物、娱乐与招待	11
企业伙伴合作	12
国际贸易	13
权益冲突	14
3 工作模式	
员工	
招募	16
绩效管理与发展	16
学习与发展	16
机会均等	17
骚扰	18
洁身自爱	
行销与推广	19
酒精	19
毒品	21
道路风险	21
费用	21
咨询管理	
电子邮件与网络使用	22
咨询科技网络安全	22
社交媒体	22
资料隐私与安全	24
健康、安全与环境	25

行为准则简介



Edrington 守则

行为准则简介 首席执行官引言

回馈，诚信，卓越和尊重 -- 这四个价值观促进了爱丁顿的核心行为，并融入企业文化，打造创办人展望的茁壮、独立企业。
身为成长中的国际公司，许多日常业务交易须遵循复杂的法规。公司厚积薄发可处理法规遵循，但公司精神鼓励人员精益求精，推广诚信与公平的业务交易。

透过内部行销活动或与企业合作，这些标准影响公司致力于鼓励公司品牌的责任消费。

本文件将详细说明行为准则的这些标准。在困难状况发生时，了解行为准则能提供员工保护与支援。熟读准则并秉持该原则从事日常工作是您的责任。

爱丁顿的价值与行为独树一帜。维持高标准的行为攸关全体人员的权益。

Scott McCroskie

爱丁顿价值



回馈

我们的核心目标是回馈——回馈我们的员工，我们的消费者，我们的股东和合作伙伴，以及整个社会。

诚信

我们诚实、守信，做一个好的企业公民。

卓越

我们致力于在产品质量上和工作方式上追求卓越。

尊重

我们为自己的悠久传统感到自豪，并以尊重的态度对待我们全球的同事、合作伙伴、竞争对手，及当地开展业务的社区。

我们应尽全力让个人行为与这些价值维持一贯性。
我们应创造一个能活跃价值并帮助企业成长的环境——茁壮的爱丁顿使每个人受益。



行为准则的意义与应用场合

目的

- 加强爱丁顿的价值、文化、行为与责任；
- 说明公司价值如何应用在内外部商业活动与关系；
- 说明公司对员工与合作伙伴的行为要求；
- 使员工主动呈报疑虑，并在必要时寻求协助。

主要理念

公司了解本准则可能无法解决遇到的各种状况。员工面对疑虑时，应自问下列问题，若有否定答案或有疑虑，应先寻求咨询再采取行动：

- 是否合法？
- 若媒体报导，我会有何感受？
- 是否遵循公司的行为准则、政策与程序？
- 我是否树立好榜样？
- 我是否能自在地向同事、家人与朋友说明这件事？

责任

行为准则适用公司全体员工与合作伙伴，每个人皆须遵循其原则与配套政策，若不确定如何遵循准则或政策，应积极寻求咨询。

依据本准则，部门主管、地区经理、区总经理与直属经理具有额外责任。应完成下列事项：

- 向员工说明准则并确保员工了解；
- 考虑市场内适用的地方法规与办法；
- 推广准则标准，为员工与第三方树立典范；
- 强调员工或第三方需要的训练或咨询，以符合准则标准；
- 确保员工与第三方随时了解并遵循准则原则。

主动提问与呈报

主动提问

公司相信本准则内说明的道德行为应贯彻在各项商业活动与关系。

若您对本准则的原则有相关疑虑或疑问，一定要先寻求咨询再采取行动—疏忽是不可接受的辩词。首先应联络部门主管。其后应联络地方或集团肃贪人员或法律团队人员。

公司致力于以保密、审慎与公正的态度，全面公平调查各项主动呈报的失职行为。

若为善意呈报，对主动呈报人员的惩罚或其他不利后果皆不容忍。

主动呈报

若您疑虑违反准则或相关政策的失职或行为已发生、可能发生或预计发生，应依据公司的主动呈报政策尽早主动呈报。

主动呈报政策确保人员以公平、安全与保密的态度，利用下列程序呈报：

- 首先人员应向直属经理主动呈报。可口头或书面呈报。
- 若因任何理由人员认为这种方式呈报不适当，或若认为呈报内容未获得解决，应联络部门主管/总监。也可口头或书面呈报。
- 针对员工对内部主动呈报感到不自在的状况，公司已与外部公司签约提供「FairCall」。
- 若人员以善意与合理相信的态度怀疑失职相关问题，就能透过电话、电子邮件、上网、传真或邮寄，向FairCall 主动呈报。下页与主动呈报政策详细说明相关程序。
- FairCall 会在接获呈报资讯 24 小时内通报集团人资总监与集团总顾问，再进行调查。



FairCall的联络方式 如下所示:



免付费电话
特定区域:

中国	400 120 6249	新加坡	800 120 6646
塞浦路斯	800 966 40	南非	0800 980 941
丹麦	808 20182	韩国	00798 4434 1369
多美尼加	1888 7519 133	西班牙	8000 98603
芬兰	0800 112 422	瑞典	0200 899 925
香港	800 968 035	台湾	0080 1136 571
印度尼西亚	00180 3011 3290	阿拉伯联合酋长国	8000 444 7652
买来西亚	1800 812 341	英国	08000 564 643
墨西哥	001 855 297 8092	美国	1844 677 4154
荷兰	08000 227 956	越南 (VNPT)	1203 2627
挪威	800 12783		
俄罗斯	810 800 2371 5011		

线上:

入口网站透过 FairCall 网站
www.thornhill.co.za/kpmgfaircallreport



邮寄地址:

KPMG FairCall
P.O Box 14671
Sinoville
Pretoria
South Africa

电子邮件:

edringtonfaircall@kpmg.co.za

传真:

在南非 0800 200 796
南非以外 +2712 543 1547



打击贪污：肃贪政策

政策与原则/标准

贿赂、其他贪污与各种不道德行为与公司理念与目标相悖，公司的全球活动或关系对此皆不容忍。

贿赂意指提供、承诺、给予、接受或请求不当报酬，用意和鼓励他人「不当履行」职责，以取得或保留商业优势。

不得给予疏通费（支付给公务员以加快或保证行动绩效，公务员视为执行职责的合理程序） - 不论价值或是否被视为地方习惯。

公司的各项活动皆会采取适当措施，监控合伙人、第三方代理商、承包商等的绩效，确保其遵循肃贪标准。

责任

公司全体人员将遵循肃贪政策与程序中的准则，最重要的是绝不：

- 提供、支付、要求或接受任何形式的直接或间接贿赂；
- 参与未经授权或不当接受、转让或支付资金；
- 或参与使人联想到或给人缺乏道德行为印象的活动。

更多资讯/下一步？

爱丁顿订有完整的肃贪政策与程序指南。

若您有失职疑虑，记住遵循主动呈报政策。



状况:

问题:

在等待投标契约时，其中一位申请人邀请您参加週末旅游，费用全包在内。您是否应接受？

回答一。

是，若您通知直属经理与地方肃贪人员。



回答二。

是，但您应支付自己的旅游费用。



回答三。

否，状况中的赠与礼物周末旅游可能刻意要影响您的行为与决策。可能构成贿赂。您接受礼物，不仅违反行为准则，个人也应负刑事或民事责任。第三方的行为不可接受，应通报地方肃贪人员。



总结:

现在多数国家有法律，禁止蓄意影响企业决策的贿赂与诱导。您提供或接受（或即使不接受）贿赂，就是让自己与爱丁顿遭受起诉风险。可能构成贿赂的诱导形式多所不一，详细资讯请见肃贪政策与程序。若您希望保密通报不可接受或可疑行为，记住也能利用主动呈报政策。



竞争/反垄断法



政策与标准

确保各地区的经营皆遵循法规，包含各营运国家的反垄断法与竞争法。

各国的竞争法规皆不同，但一般而言竞争法是禁止：

- 限制公平竞争的企业协议；
- 企业滥用市场支配地位的行为。

责任

违反竞争法可能导致严重惩罚，包含刑事制裁与董事失格，因此重要的是人员应：

- 熟悉各营运市场的竞争与反垄断法准则；
- 绝不与竞争同业直接或间接沟通、会议、电子邮件交流或分享资讯，有关价格、成本、利润、毛利、贸易术语或新产品发表的相关细节；
- 绝不联合定价、瓜分市场、顾客或地区，或抵制顾客。

更多资讯/下一步？

完整指南请见「竞争遵循手册」。若您对遵循竞争法有相关疑虑，或希望通报反竞争行为，重要的是联络爱丁顿的总顾问，电话是+44 (0) 141 940 4007，或遵循行为准则与主动呈报政策的主动提问部分步骤。

状况:

问题:

您参加地方产业协会年度晚宴，许多竞争同业都有参加。在与竞争同业的销售总监沟通时，他开始与您讨论售价与差价。您该怎么做？

回答一。

以一般的态度讨论价格与产品。



回答二。

同意可能有方法使产品价格一致。



回答三。

立刻停止沟通并告知他不能讨论售价或差价，这是不当的非法行为，与您公司的行为准则相悖。



总结:

这可能严重违反竞争或反垄断法。竞争同业不应同意、讨论或交换价格资讯。竞争法相关问题，请咨询法律团队。



状况：

问题：

同事将您加入与第三方经销商讨论零售价格的电子邮件。电子邮件提出产品的建议零售价（RRP）与另一个价格，形容成绝对「底价」最低价格。您同事的电子邮件是否有失职？

回答一。

是，设定固定或最低价格违反竞争法。



回答二。

否，须告知经销商产品应有的售价。



回答三。

是，这是非法行为，但能合法暗示经销商建议零售价，避免固定最低价格。



总结：

本状况攸关维持零售价格，这是非法行为。我们可扮演供应商的角色，建议价格，但不应寻求固定最低价格或惩罚未遵循建议价格。但经销商是我们独资的经销公司，竞争法不适用，我们能影响价格。若您有疑虑，请咨询法律团队。





礼物、娱乐与招待



政策与原则/标准

公司相信偶尔接受或提供适度的招待、娱乐或礼物，能正当促进良好企业关系，只要有合理、适当与透明的纪录，不影响适当的企业决策。

责任

员工参与全新与现有企业关系与活动时，应遵循「肃贪政策与程序」中「商业交易—特定活动类型」章节的准则。

禁止员工要求招待、娱乐或礼物。

差旅费（与第三方有关）、慈善捐款、政党献金与赞助金也需要谨慎考虑，确保遵循「肃贪政策」。

更多资讯/下一步?

完整指南请见「肃贪政策与程序」。记住您可利用主动呈报政策呈报失职行为。

企业伙伴合作



政策与原则

公司的各种企业关系皆会采取本准则的原则，包含下列情况：

- 公司可有效控制子公司与其他法人；
- 合资企业；
- 代理商与中介机构；
- 承包商、顾客与供应商。

责任

第三方可能会存在合规和声誉风险，包括制裁，《英国反贿赂法》和未能防止逃税的企业刑事犯罪以及数据保护。

参与新企业关系或交易前，公司会对另一方进行适当的实质审查，确保其企业态度与公司准则一致。「第三方风险管理政策与程序指南」（「KY3P政策」）有建立新贸易关系流程的完整指南。

合作伙伴有自己的行为准则，公司将确保其营运符合公司准则的道德标准。

当第三方的政策、程序或做法与公司准则不完全一致，增补第三方约定的必要准则部分应纳入相关契约中。

公司不会与做法与本准则不一致的企业伙伴合作。

公司不会允许在其业务和供应链中使用任何形式的奴隶制。除此以外在KY3P政策中，全球采购指南确认了下面关于产品制造和加工的承诺。

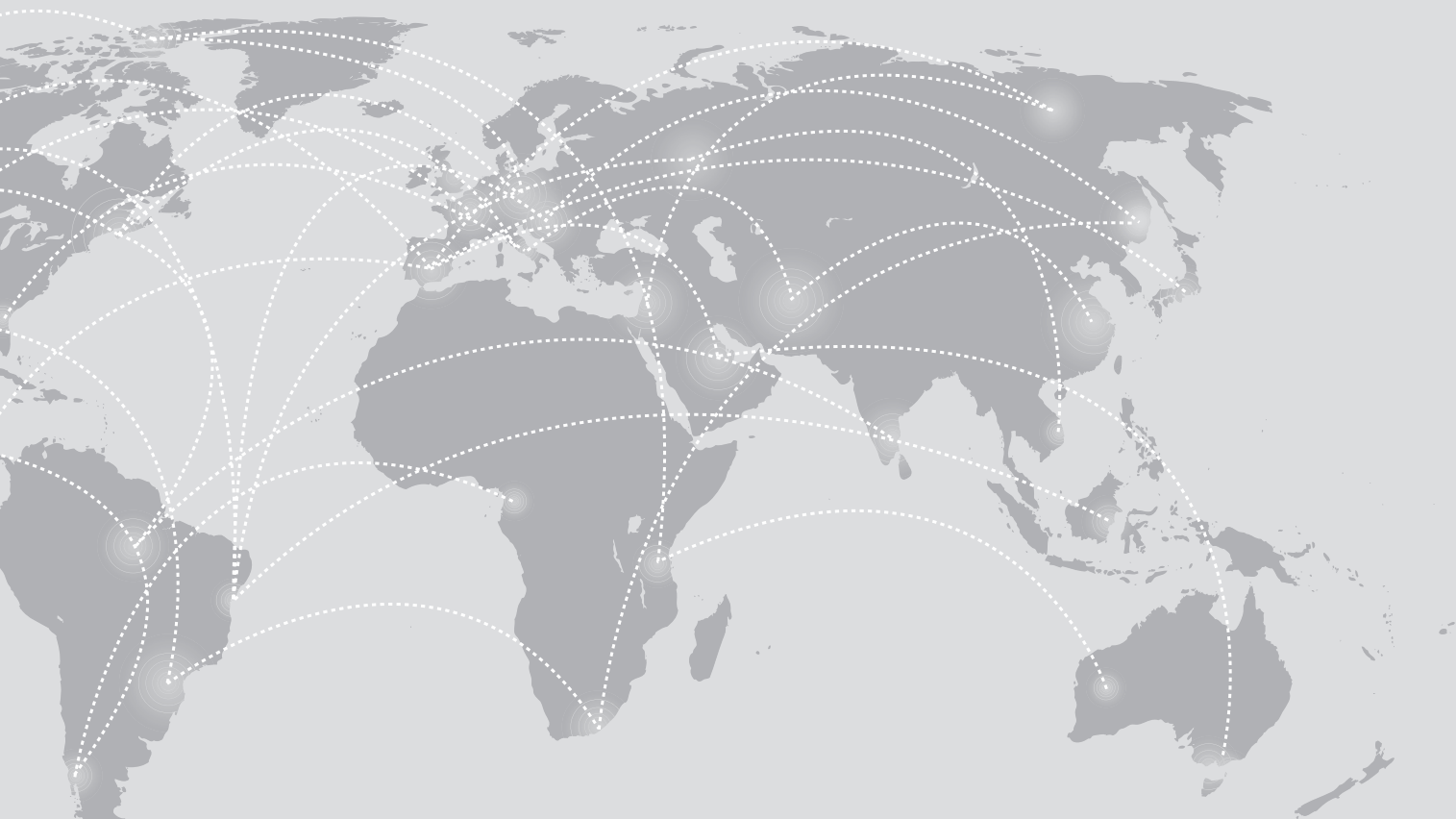
我们将不会：

- 直接或间接使用监禁或被迫劳动人员，将不会使用或向已知或有嫌疑使用监禁或被迫劳动人员的供应商购买材料
- 同那些在行业中不遵守所有适用法律及主流操作情形下提供工资和福利的供应商进行业务
- 同那些在他们工厂中直接使用童工或他们拓展的供应链上间接使用童工的供应商进行业务

更多资讯/下一步？

欲瞭解本部分的详尽指南，或若您对企业伙伴行为或关系的相关失职有疑虑，请参阅「爱丁顿肃贪政策与程序」的「企业关系」章节，或遵循寻求咨询与主动呈报部分的指南。

国际贸易



政策与程序

公司随时遵循各营运国家产品进出口与贸易的相关地方法规与国际制裁。

更多资讯/下一步?

欲了解更多资讯，或主动呈报，请联络产品经理或法律团队。

责任

- 依据「KY3P政策」对企业伙伴进行适当的实质审查；
- 确保公司遵循各营运国家或生意往来国家的各项产品进出口与贸易法；
- 取得并维持各种必要的进出口执照；
- 提供各国海关当局正确资讯。

权益冲突

政策与原则/标准

公司相信权益冲突能损害企业与声誉。

责任

随时以公司权益为优先，并避免个人、社会或财务权益、承诺或忠诚与企业冲突的状况是员工的责任。

若家人或亲戚是客户、供应商或竞争同业的员工，或您有其他现有或潜在的权益冲突，应以书面向直属经理与法律团队揭露。

若发现该冲突发生，人员在不受损失的情况下，将被调离权益冲突地区的决策或营运。

公司资产皆应适当使用，员工不得用作个人利益或好处。

若员工希望担任另一家企业的人员或主任，应取得书面核准。

更多资讯/下一步？

欲了解更多资讯，请联络法律团队与/或直属经理。

记住您可利用主动呈报政策主动呈报。





状况：

问题：

您知道您兄弟的公司在为爱丁顿竞标一项大型专案。您也被告知您会参与决标的决策流程。您该怎么做？



回答一。

您不认为有问题，完全参与流程。您认为您能保持独立并依据最适当的申请人做决策。



回答二。

您认为有潜在冲突并告知直属经理您的疑虑。



回答三。

您不告知任何人，也不参与项目。



总结：

当有潜在权益冲突的状况发生，通知直属经理采取适当行动是很重要的。若发现冲突发生，您不会遭受损失，但会被调离权益冲突地区的决策或营运。

工作模式

员工



招募

公司致力于招募能力优异的人员支持企业成长，对公司文化的未来提供正向人才。

公司致力于雇用最适合的工作人选，在各阶段的招募与甄选实施公司的「机会均等政策」。

招募仅会依据应徵者的能力与个人价值作为职位衡量的标准，不考虑性别、变性、性取向、婚姻或伴侣状态、肤色、种族、国籍、族裔或国籍、宗教或信仰、年龄、怀孕或产假或工会成员身分。

残障候选人将包含在内，除非候选人明显无法执行职位本身的职务，已考虑招募流程或工作职位所需的合理调整，确保残障应徵者不失优势。

更多资讯请见「招募与甄选政策」。

绩效管理与发展

企业各阶层皆实施年度绩效管理与发展流程。

本流程的目的是设立人员的清楚目标，促成公司目标的整体成就，定期提供人员工作绩效的相关回馈、了解个人发展需求与支持员工生涯发展。

学习与发展

公司致力于员工的学习与发展。这项承诺确保公司各阶层具有优质员工以达到现有目标，实现长期计划与永续成功。学习与发展计划的开发与实施皆符合企业价值、公司策略与年度营运计画。

每位员工的学习与发展需求最少每年评估一次，透过绩效管理与发展流程，同时须随时可辨识。

公司内部经理皆有责任透过开放支持的管理风格协助人员进步，并与人员有效沟通。

学习与发展传统上是员工与直属经理的共同责任。

线上学习网站「爱丁顿学院」提供全球员工一个学习中心，使员工以快速有弹性的方式达到自我发展需求，因此鼓励更「学习导向」的发展活动方法。

公司支持终身学习，并会帮助员工的进修教育与训练，提升人员相关能力，使目前职位绩效更具效率，或加强未来发展潜力。

职业或进修教育的财务支援与进修假须提交生涯与个人发展计划，内容参照各地「学习与发展政策」。



机会均等

公司致力于提供就业机会均等，避免企业各地区的非法歧视。努力确保工作环境无骚扰与欺凌，尊重每位员工的尊严，是就业机会均等的重要关键。

每位员工须协助公司实现机会均等的承诺。

详细资讯请见「机会均等政策」。



状况:

问题:

您最近申请升职却失败。直属经理已说过多次，您按时请假接子女放学造成公司不便。您已解释这是无法避免的家庭状况，但您怀疑这可能是升职申请失败的原因。您该怎么做？

回答一。

不做什么，不能证明这是原因，因此最好别激怒直属经理。



回答二。

能工作较长时数的同事获得升职是合理的，因为会完成更多工作。这个决策是可理解的。



回答三。

若您认为您可能受到歧视，应向人力资源企业伙伴反应。



总结:

爱丁顿招募皆应依据应徵者的能力与个人价值，不考虑个人状况。公司致力于雇用最适合的工作人选。



骚扰

公司「骚扰政策」的目标是防止员工遭受职场骚扰或欺凌。该行为被视为不可接受，因为公司努力创造尊重全体员工尊严的文化。

任何形式的骚扰皆被视为不可接受，公司不会容忍。

公司需要全体员工的支持与参与，一起努力避免职场骚扰或欺凌。

经过谨慎调查后，发现员工违反骚扰政策者，员工将接受公司惩戒程序。

更多资讯请见「骚扰政策」。

状况：

问题：

直属经理在爱丁顿内部备受尊敬，总能得到成果，但他/她的行为令人生畏，经常发飙斥责，您的同事最近开完会后非常苦恼。您也偶尔听说，直属经理对您同事的绩效做出不当评论。您与直属经理关系良好，因此您是否该做什么或说什么？

回答一。

否。直属经理非常专业，有时表现令人生畏或强势的态度是必要的，才能得到成果并激发更好的绩效。



回答二。

是，任何一种职场敌意或恫吓都不能接受。您应建议您的同事将此事通报人资企业伙伴，或透过主动呈报政策进行保密通报。



回答三。

是，您应与直属经理谈谈，并请他对同事宽厚一些。



总结：

爱丁顿的文化是包容与尊重。任何形式的骚扰，包含欺凌，皆是不可接受，公司不会容忍。



洁身自爱

行销与推广

爱丁顿制造高品质的烈酒。爱丁顿是可信赖的公司，策略任务是发展成长期永续企业，希望推广旗下品牌与其他第三方的责任。

爱丁顿了解烈酒产业在鼓励理性消费中的角色，相信这会补足每位选择以负责任态度饮酒的消费者义务。

爱丁顿已建立「爱丁顿品牌责任行销与推广作业规范」。目标是确保爱丁顿品牌的推广方式符合国际法规与爱丁顿的道德与价值。每位行销、推广、活动、包装与采购员工都须接受线上训练。也鼓励所有其他员工完成线上训练课程。



酒精

爱丁顿「酒精政策」的用意是促使更多人瞭解酒精对职场的影响，并确保公司持续保障员工的健康与安全。

公司的做法是依据每位员工的个人责任，设定期望，希望饮用酒精的方式不能对安全行为或工作绩效产生不利影响。

员工在可能被视为公司代表的状况下，有义务保护公司声誉。员工应瞭解酗酒或滥用酒精的相关犯罪，将危及个人与公司的声誉。

在企业某些部分，特别是涉及娱乐客户、顾客或消费者的职位的员工，在工作期间或参加企业相关活动也许会适量饮酒。员工推广责任饮酒的义务此时不能因此免除或减少。员工不应认为在该活动有饮酒的必要。

更多资讯请见「酒精政策」。



状况：

问题：

您的同事昨晚参加应酬，因此上班迟到，很明显仍有宿醉。您是否该采取行动？

回答一。

是。您的同事可能危及自己与他人。这也是不可接受的行为。您应通报直属经理与人资企业伙伴。



回答二。

否，您的同事在该活动代表公司，因此情有可原。



回答三。

可能，要看您同事的工作性质而定。



总结：

公司鼓励消费者理性饮酒，也以此期望员工与企业伙伴，特别是代表爱丁顿时。这攸关公司与个人的声誉。当员工现场在酒精的影响下，也有潜在的健康与安全疑虑，这可能违反公司的酒精政策。



毒品

爱丁顿「毒品政策」旨在促使更多人了解毒品对职场的负面与潜在危险影响，并确保员工的健康与安全。

公司明确禁止员工在职场中或进行公司业务时，受毒品影响、吸毒、持有毒品或供应非法毒品。

更多资讯请见「毒品政策」。

道路风险

爱丁顿遵循各地的地方法规，要求员工驾驶公司车辆或自有车辆执行公司业务时，采取并维持负责的道路安全态度，秉持最高的驾驶安全标准。

更多资讯请见「道路风险政策」。



费用

公司实行合法、健全与公平的「费用政策」，目的是确保符合适当标准，及代表公司支付费用的员工受到一致公平的待遇。公司会授权与报销的费用如下：

- 员工在负责执行公司业务期间的完全、专有与必要费用；
- 与公司核心价值一致的适当合理费用；
- 遵循爱丁顿「费用政策」提交并核准的费用。

员工费用未遵循「费用政策」者，首先退回给员工进行修正、删除或重新提交。持续未遵循本规定，或刻意或不实企图申请费用等严重违反政策行为，最后可能导致公司采取惩戒行动。

更多资讯请见「费用政策」。

资讯管理



电子邮件与内部网路使用

公司鼓励员工适当使用爱丁顿内部电子邮件与内部网路。适当使用可提高沟通、知识与效率，对许多员工的职责绩效多所裨益。不当使用可能导致从轻微分心到对公司的法律索赔等问题。

「电子邮件与内部网路政策」说明公司正确使用电子邮件与内部网路的观念与做法，以及不当使用的应变。

资讯科技网路安全

公司完全仰赖有效使用资讯科技网路支援业务，因此遵循「资讯科技网路安全政策」的适当安全措施，攸关全体人员的权益。公司相当重视违反安全情事，人资部知情后会依据惩戒程序采取行动。

社交媒体

公司了解内部网路提供员工许多机会可利用各种社交媒体，参与互动讨论与分享资讯。但员工务必以负责态度使用社群媒体，确保不危及公司的保密与专利资讯、公司声誉与法律义务。

若您对社交媒体相关议题有问题或疑虑，请联络产品经理或遵循「主动呈报政策」的准则。



状况：

问题一：

您与一位爱丁顿同事在社交网站微博上有联系。您发现您的同事最近在微博网页发布一些高度敏感的公司资讯。您该怎么做？

回答一。

您评论同事的发布。



回答二。

您将此事通报直属经理与法律团队，采取适当行动。



回答三。

什么都不做。



问题二：

您最近从竞争同业跳槽到爱丁顿，带来前雇主的保密资讯，认为对爱丁顿会有商业价值。分享该资讯给您的部门使用是否有问题？

回答一。

否，这是您在前职务取得的资讯，因此资讯属于您的，您能分享给您认为适合的人。



回答二。

否，若您在爱丁顿的同事同意保密资讯，您能分享资讯。



回答三。

是，若是保密资讯或您知道是商业机密，您不能将资讯用作个人利益，更不能与他人分享。爱丁顿雇用您是因为您的专才，并非要取得竞争同业的保密资讯。



总结：

保密资讯包含（但不限于）财务资讯、销售、订价、经销商协议与新产品开发。爱丁顿与公司业务相关的保密资讯属爱丁顿所有，须受到保护。若您被要求分享该资讯或竞争同业提供您该资讯，请咨询法律团队再采取行动。

资料隐私与安全



政策与原则/标准

爱丁顿的企业营运涵盖收集、储存与处理员工纪录到个别消费者详细资料等的个人资料。

爱丁顿确保适当处理与储存所有个人资料，并遵循营运国家的资料隐私与保护法规。

责任

- 仅将个人资料用于合法商业或法律用途。
- 仅保留执行商业或法律作业的必要资讯。
- 取得同意使用人的个人资料，并仅以其同意的方式使用资讯。
- 保护个人资料，维持保密与安全。
- 不论是纸本或电子装置中的个人资料，若资料遗失，向直属经理或部门主管通报。

更多资讯/下一步?

完整指南请见「信息管理和数据保护框架」。若您有疑虑，请联络法律团队。





健康、安全与环境



健康与安全

公司致力将最高标准的职场健康与安全，提供给全体员工与其他偶尔会到公司的人士，或公司营运可能影响的人。

公司也致力遵循各营运地区的健康与安全法规。此外，公司全面配合各相关主管机构，并与其维持开放关系。

更多资讯请见「健康与安全政策」。

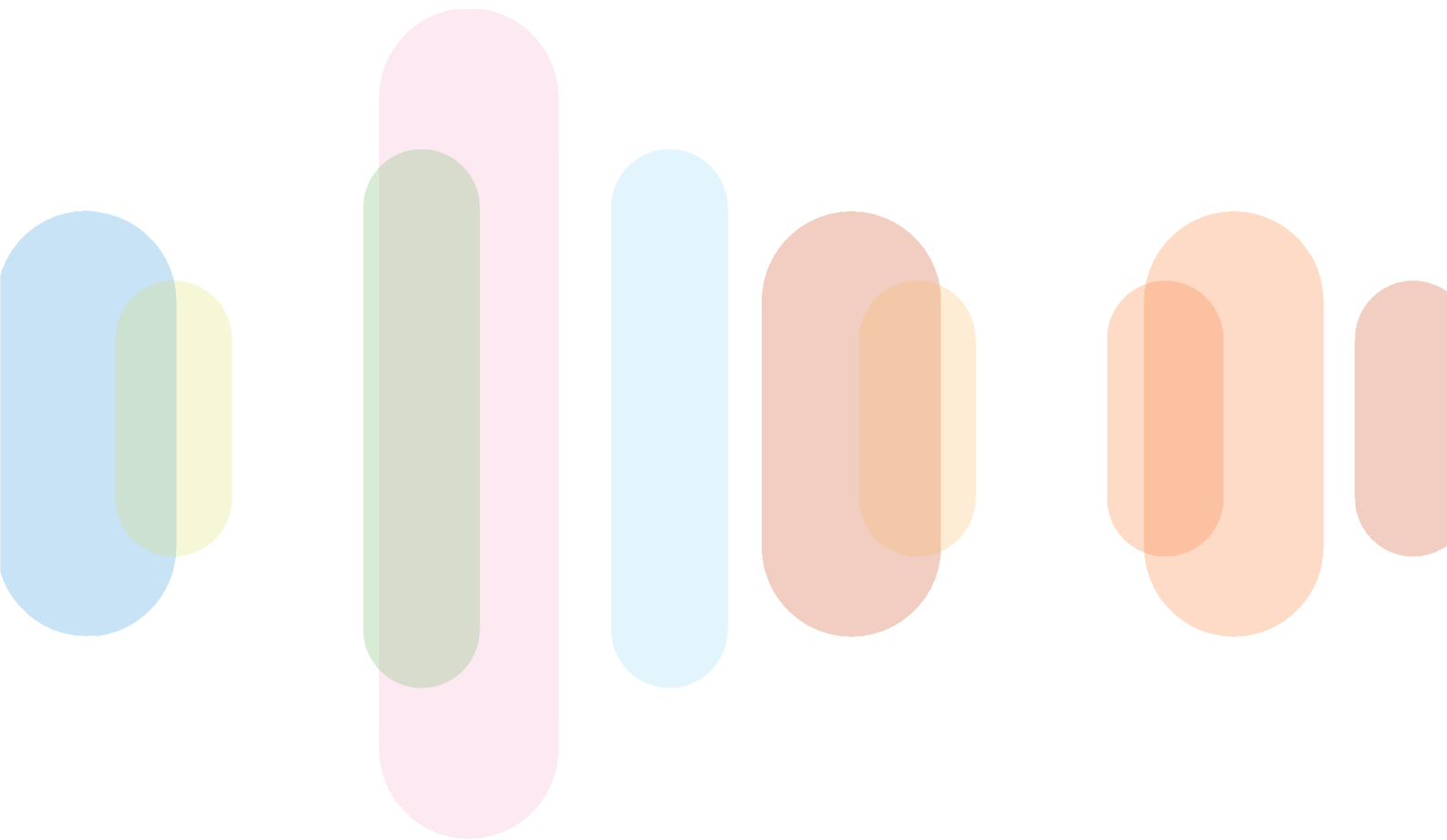


环境

公司致力于防止污染，积极管理营运对环境的影响。公司将节省能源、原料、水与减少浪费，视为企业的首要之务。

公司也致力于遵循各营运地区的环境法规。此外，公司全面配合各相关主管机构，并与其维持开放关系。

更多资讯请见「环境政策」。



行为准则、反腐败政策与主动呈报政策公布在
爱丁顿内网的「爱丁顿准则」，
爱丁顿学院的“行为准则:我们的业务价值观”，
以及爱丁顿网站WWW.EDRINGTON.COM。

准则中提到的其他政策公布在爱丁顿内网的相关职能区域。

请使用提供的搜索功能获得帮助。



Edrington 守则