



AVAYA

2025 年行为准则

目录

企业准则的基石..... 3

 CEO 寄语..... 3

 我们的愿景和使命..... 3

 道德决策 4

建立相互信任.....5

 言论自由/禁止报复政策..... 5

 调查流程 6

 防止骚扰 7

 设计赋能包容..... 7

建立牢固的关系.....8

 礼品和招待..... 8

 利益冲突 11

 反贿赂/反腐败..... 12

 反垄断/竞争 13

 数据隐私 14

 第三方和商业合作伙伴 15

 与政府交往..... 15

保护公司16

 财务报告 16

 知识产权 17

 保密和专有信息 18

 内幕交易 18

 网络安全 19

 可接受的使用政策..... 20

 AI 政策..... 20

 记录管理 21

 对外传播和社交媒体..... 22

 国际贸易 23

支持我们的社区.....23

 安全健康的工作场所 23

 政治参与 24

 人权..... 25

结束语25

企业准则的基石



CEO 寄语

每一天,全球各大品牌和重要政府机构都依靠 Avaya,助力他们建立更紧密的联系,并创造实实在在的商业价值。这份信任来之不易。它是通过我们的诚信、对彼此的担当,以及最重要的——对客户的担当,在每一次决策中逐步赢得的。对我们而言,诚信并非只是一个话题;它是我们建立合作关系的基石,也是我们奋力维护的声誉的核心。

诚信亦是《Avaya 行为准则》的首要基石,该准则指导着我们的工作方式、变革引领方式,以及自我问责方式。它是我们以正确方式开展业务的不可妥协的框架:秉持道德、肩负责任、遵守法律。

在我们追求宏伟目标、并支持客户追求同样目标的过程中,《行为准则》是我们唯一的行动准绳。它帮助我们确保做出正确决策,并且至关重要,让我们清楚何时需要寻求指导或帮助。

我相信,我们每个人每天都会遵守这些标准,并以最高的道德标准要求自己,从而能够持续赢得客户、合作伙伴以及彼此之间的信任。

Patrick Dennis

Patrick Dennis
Avaya 首席执行官

我们的愿景和使命

愿景

加速客户从接触到建立深度联结的进程。

使命

助力全球最大的企业及政府机构建立牢不可破的客户联结。

关于 Avaya

Avaya 是全球企业软件领域的领导者,助力全球最大的企业及政府机构建立牢不可破的客户联结。Avaya Infinity™ 平台旨在整合碎片化的体验,助力企业将其联络中心升级为联结中心,并强化能够创造商业价值的客户关系。

道德决策

每天做出的决策不计其数，通常可以区分对错，但可能并不总是那么容易。有时在行动中，“正确行事”可能并不那么明确。优先事项相互冲突（例如，在个人利益与公司正确决策之间做出选择）可能对我们的判断构成挑战。一旦遇到艰难抉择，扪心自问以下几个问题：

政策

操作是否符合 Avaya 准则、政策和程序？

法律

操作合法吗？

道德

- 操作是否合乎道德且对社会负责？
- 我的家人、朋友和社区会同意吗？

社区标准

- 操作是否符合员工和客户的最佳利益？
- 操作是否能够经受住公众的审查？

我们的准则。我们的职责。

遵守本《准则》和更详细的 Avaya 政策能够进一步履行我们以合乎道德的方式开展业务的承诺，确保我们每个人以及 Avaya 遵守适用的法律和法规。违反本《准则》、任何 Avaya 政策或适用法律都将受到纪律处分，甚至遭到解雇。某些违法行为还可能受到罚款、起诉和监禁。

职责：

- 阅读并理解本《准则》。
- 遵守本《准则》，包括遵守各项 Avaya 政策，确保以合乎道德的方式行事并遵守当地法律。
- 通过下述任何可用渠道举报不当行为，并提出问题或疑虑，而不必担心遭到报复。
- 全面配合任何有关指控或疑虑的调查。
- 如果您对本《准则》或 Avaya 政策的任何方面存在疑问，请提出问题。

经理的职责：

我们每个人都有责任通过以下方式展现道德标杆，建立一种能够提出并讨论疑虑和问题的文化：

- 在道德行为方面以身作则。
- 表彰道德行为。
- 严禁打击报复。
- 在提出问题时倾听员工的意见，根据需要提供相应的支持。
- 建立一种可以提出和讨论疑虑的文化。

本《准则》适用对象

本《准则》适用于为 Avaya 工作或代表 Avaya 的所有人员，其中包括：

员工	管理人员	董事	子公司	承包商
第三方 • 商业合作伙伴 • 分销商 • 供应商 • 销售代理 • 顾问		所有第三方都应遵守本《准则》中的指南、与 Avaya 签订的协议条款以及适用的 Avaya《通道伙伴行为准则》和《供应商行为准则》。		

建立相互信任

言论自由/禁止报复政策

我们理解，站出来举报不当行为可能并不容易。我们认识到这一点，同时我们期望并支持各位举报不当行为。任何问题都不容小觑。如果您认为某些事情不符合道德要求或违反本《准则》、Avaya 政策或适用法律，那么您有责任进行举报。Avaya 不会对善意举报的任何人进行打击报复。员工可以通过以下几种渠道之一进行举报：

直接经理	领导团队	人力资源	法律团队	道德与诚信团队	Avaya 的保密帮助热线
------	------	------	------	---------	---------------



可以使用如下所示的 Avaya 保密帮助热线匿名进行举报：

- 美国境内: 1-877-99-ETHIC (1-877-993-8442)
- 美国境外: +1-908-953-7276
- 通过 **Avaya 道德帮助热线**

鼓励(但不是强制要求)员工首先向其经理举报。如果认为疑虑未得到解决，请联系**道德与诚信团队**。

什么是报复？

报复可以采取多种形式，有些比较微妙，有些则更为直接。对举报事件或参与调查的员工采取以下任何“惩罚性”行为可能构成报复：威胁、欺凌或贬低、停职、降职或解雇、拒绝给予福利、加薪或奖金、负面绩效评估（如无正当理由）；或者，从任何关键客户职务或项目中将其除名。

禁止报复

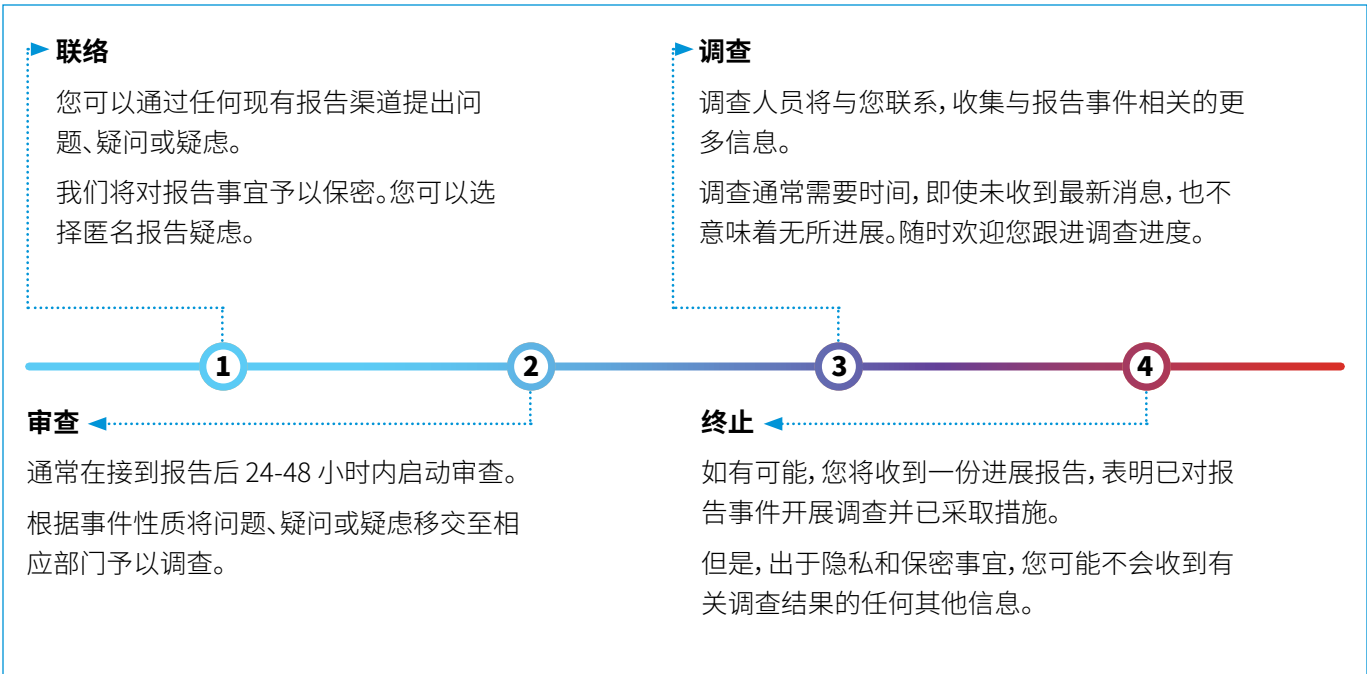
对于针对任何善意提出问题的员工的报复行为，Avaya 采取零容忍政策，即使后续证实查无实据也不例外。如果认为自己遭到了报复，请联系[道德与诚信团队](#)。一经发现对提出疑虑的员工进行报复，将予以适当的纪律处分，情节严重者将被解雇。

调查流程

接到报告后将采取哪些措施？

无论向哪个部门举报，也不论使用哪种资源报告疑虑，请放心，我们都将根据企业政策和调查分类及时对问题开展审查和调查。您可以选择公布个人姓名和联系方式，也可以在法律允许的情况下选择匿名举报。在调查过程中，我们将倾听不同意见，并假定员工出于善意提出问题。

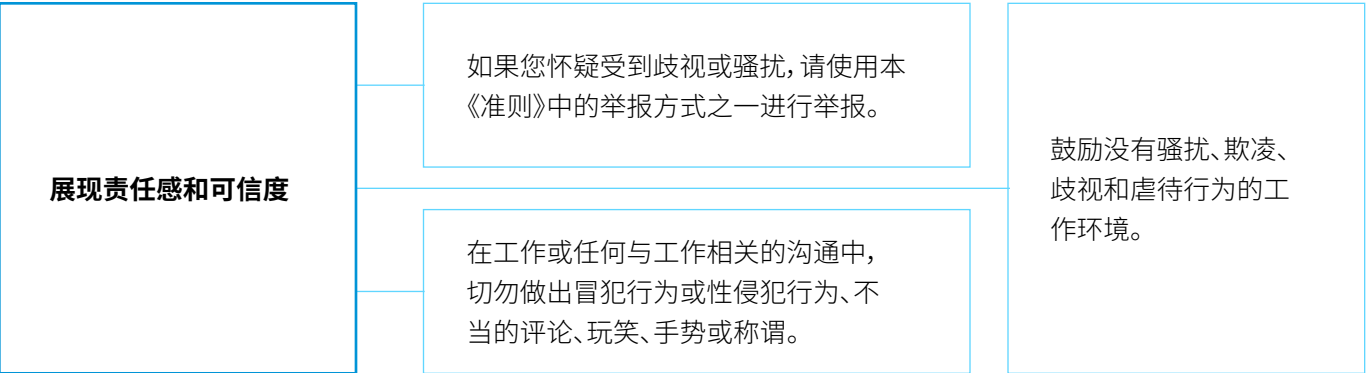
您需要充分配合调查，切实根据各项要求提供信息、接受面谈或签署文件。凡拒绝配合调查的员工都将受到相应的纪律处分。



所有举报都将得到认真对待并展开调查。在任何调查过程中，我们都会在法律允许的范围内予以保密。为了尊重在任何调查中涉及的人员并进一步予以保密，有关调查状态、发现和最终结果的信息不会向举报人透露。

防止被骚扰

骚扰是指以影响或妨碍员工职业表现或者营造敌对或攻击性工作环境为目的，指示或使用任何口头、书面或身体行为、手势或实物攻击他人。骚扰行为系j基于员工的民族、肤色、性别、性取向、性别认同或表达、宗教、国籍、医疗状况、血统、种族、公民身份、年龄、婚姻状况、民事结合关系或家庭伴侣身份、身体或精神残疾、遗传信息、退役或现役军人身份、受保护的退伍军人身份或者经营所在地的法律法规保护的任何其他身份，对特定员工实施的针对性行为。

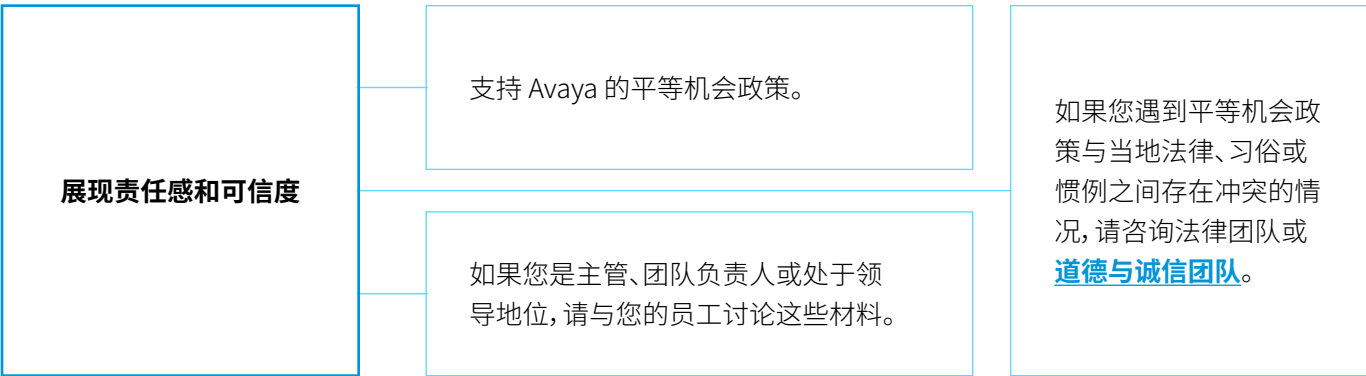




其他政策和资源
[全球预防骚扰政策](#)

以包容为底色

在 Avaya，包容并非一项倡议，而是我们的工作方式。我们将包容性思维融入每一个流程、每一项决策和每一次互动，因为我们深知全球团队中丰富的文化、视角、经历与技能是我们最大的优势。我们倡导公平与归属感，赋能每个人在自身岗位上发挥领导力，将实际经历视为创新与影响力的核心驱动力。作为一个平等机会雇主，我们致力于打造一个人人皆可蓬勃发展的环境，助力构建一个更紧密相连、更具包容性的未来。



问:有人无意中听到一名团队成员讲了一个关于自己家庭的笑话。这非常无礼。您该怎么做呢?

答:不恰当的评论(即使评论是关于员工自己)不符合 Avaya 的价值观,是不可接受的。我们鼓励您将此信息报告给人力资源部门、管理层或向 Avaya 的保密求助热线报告。

问:您对上次员工会议上的评论感到不舒服,但您不想告诉任何人,以免被贴上惹是生非的标签。您该怎么做呢?

答:您可以联系 Avaya 的匿名保密求助热线。所有善意举报均会得到调查。



其他政策和资源
[人力资源政策指南](#)

建立牢固的关系

礼品和招待

我们的政策

作为一般规则,如果非政府客户、供应商或商业合作伙伴主动提供价格不高且不影响业务决策的餐饮、礼品或招待,您可以接受。

同样,根据适用法律和 Avaya 的旅行和招待政策,员工也可以向非政府客户、供应商或商业合作伙伴提供合理的餐饮、礼品或招待,前提是这些均出于正当的业务目的,且不会影响业务决策。

在业务关系中,交换一些礼品是比较常见的。这些礼品往往包括 Avaya 品牌的商品或符合当地规定的其他非奢侈品。

下图提供了礼品和招待所需批准的指南:



请注意以下适用于所有礼品、招待或其他便利的指南：

- 在任何情况下都不得给予或接受现金或现金等价物。
- 不得赠送或接受奢侈礼品。
- 允许的礼品必须完全透明，并将合理的收据和凭证准确地反映在 Avaya 的账簿和记录中。
- 世界各国都对政府（包括政府所有实体）官员和雇员的礼品、餐饮和招待活动实施严格监管并经常予以禁止，且必须经[道德与诚信团队](#)事先审查。
- 客户、合作伙伴、媒体或供应商的所有差旅必须符合 Avaya 的差旅和费用政策，并经[道德与诚信团队](#)事先审核。

展现责任感和可信度

不得提供或接受超过道德和公认商业惯例常规礼节的礼品、招待或其他类型或金额的好处。

不得利用合作伙伴、供应商或家庭成员等第三方提供礼品、招待或好处。

接受礼品

- 您可以接受由非政府客户、合作伙伴或供应商提供的礼品、餐饮、招待或其他馈赠，前提是这些由对方主动提供、合理且不会影响您的判断。在其他情况下，您应拒绝并解释 Avaya 的政策。
- 在接受礼品、餐饮或招待邀请或其他看似奢华或过于贵重的馈赠之前，请咨询您的主管或通过 compliance@avaya.com 向[道德与诚信团队](#)发送电子邮件。

赠送礼品

员工可以向非政府客户、合作伙伴或供应商提供合理的礼品、招待、餐饮或馈赠，前提是：

- 由您主动提供。
- 不会影响接受者的业务决策。
- 符合适用的法律、法规、规则，且符合道德和公认的商业惯例。
- 符合 Avaya 的政策。

表彰礼品

在向 Avaya 员工提供任何礼品或其他形式的表彰之前，主管和员工必须咨询人力资源部门，以确保符合 Avaya 的表彰政策。

知识提示

- 有关以下问题，请咨询主管和[道德与诚信团队](#)：

高尔夫球户外活动

音乐会、体育赛事或戏剧表演等活动的门票

度假村旅行

为您和您的家人提供的礼品

问：礼品和商务招待有何区别？

答：商务招待可能包括晚宴、体育赛事、贸易展览会或其他客户活动，双方代表通常都会出席并讨论业务。礼品是赠予或接受之物，例如某个活动的门票，但赠送礼品的组织代表并不参加活动。

问：某位客户要求我购买四张大型体育赛事的门票，并暗示这将促进更快达成销售。我可以购买这些门票吗？

答：这种可能的情况需要引起足够的关注。首先，不能索要礼品。其次，四张活动门票可视为奢侈礼品。第三，事实表明，在此期间并不会进行商业对话或产品演示。

问：供应商邀请我参加一个与其他客户共同举办的体育活动，我将有机会与其领导层见面和讨论业务关系。我可以参加这个比赛吗？

答：在参加之前，您需要根据礼品和招待审批要求及其阈值获得书面批准。



其他政策和资源

[礼品和招待政策](#) | [差旅和费用政策](#) | [礼品和招待披露表](#)

利益冲突

请记住: 始终从 Avaya 最佳利益出发做出决策。避免利益冲突, 甚至要避免只是疑似存在冲突的情形。

我们的政策

避免您的个人利益可能与 Avaya 的利益相冲突或看似存在冲突的情况。

当您的财务或其他外部利益造成忠诚方面的冲突、干扰您的工作表现或可能违反 Avaya 的利益时, 就可能产生利益冲突。

展现责任感和可信度

您应该避免出现潜在的利益冲突。

在雇用、提拔或直接监督家庭成员、亲密朋友或与您有关系的人之前, 必须获得您的经理、人力资源和法律部门的批准。

如果能够及时披露并相应地管理潜在冲突, 就可以轻松避免或解决这些冲突。我们鼓励员工使用利益冲突问卷, 以便道德与诚信团队审查潜在的冲突。

可能出现冲突的情况:

- 外部活动: 干扰您在 Avaya 的工作的事项
- 与我们有业务往来的公司或组织的外部董事会成员
- 与我们有业务往来的第三方的财务利益
- 雇佣家人/与家人有业务往来
- 个人关系
- 商业机会

问: 一位产品经理想要进行一项投资, 而这项投资会使他成为 Avaya 竞争对手的控股股东。这是否属于利益冲突?

答: 是的, 拟议投资将使他成为与 Avaya 竞争的企业的所有者。

问: 您的配偶接受了 Avaya 与之有业务往来的商业合作伙伴的职位。这件事情是否需要报告?

答: 是的, 大多数利益冲突可以通过以下方式消除: 披露并确保采取措施防止您的利益与 Avaya 的利益冲突。



其他政策和资源

[利益冲突政策](#) | [利益冲突披露表](#) | [外部董事会成员指南](#)

反贿赂/反腐败

请记住：不要行贿、受贿或让别人代替您行贿或受贿。不要支付任何形式的疏通费。

我们的政策

Avaya 禁止出于下列不当目的而向任何人提供任何有价值物品：

干预任何会影响 Avaya 的决策

获得或保留 Avaya 的业务

确保 Avaya 的任何业务优势

Avaya 还禁止支付疏通和收买关系的费用，即为了加快日常政府流程或活动而直接向政府官员支付的款项。通常，疏通费会以现金形式支付给个人。请注意，明确公布且普遍适用的加急费用不被视为疏通费，并且可以接受。

Avaya 还禁止商业贿赂，这种行为违反许多国家/地区的法律（例如，《英国反贿赂法》、《美国反海外腐败法》）。对现有或潜在客户（包括但不限于政府官员）或供应商的任何贿赂或不当付款，都可能会使您面临除 Avaya 纪律处分之外的后果，例如被起诉。

遵守既定流程，确保我们了解与我们开展业务的第三方，了解每笔交易的范围并确保折扣传递给相应的最终客户，从而防止代表我们开展业务的其他人行贿。

展现责任感和可信度

- 永远不要为了影响决策或获得不正当的业务而提供任何好处。
- 遵循企业礼品赠送指南。
- 不要将 Avaya 资金捐赠给政治实体。
- 如果政府雇员、商业合作伙伴或供应商诱导您使用特定顾问，请通知[道德与诚信团队](#)。
- 在聘用合作伙伴、供应商和顾问时遵循公司的指南。

问：财务经理得到通知，要她马上亲自进行一次国际商务旅行以处理公务；但她首先需要签证。经理助理了解到，获得签证所需要的时间比她预期的要长，现在她正在寻找一种方式来加快这个过程。她应该如何做？

答：在许多情况下，您所打交道的办公室、机构或部门会按照既定的公开收费标准提供加急服务。根据我们的政策，可以支付此项费用。但是，如果您被要求支付疏通费，请向法律部门寻求指导。根据许多国际反腐败法律，疏通费被视为非法，而且也被 Avaya 政策所禁止。



其他政策和资源

[反贿赂/反腐败政策](#)

反垄断/竞争

请记住:我们遵守法律,致力于与合作伙伴、供应商和竞争对手公平交易。

我们的政策

我们积极争取业务,同时恪守高道德标准。无论环境的竞争程度如何,我们都遵守本《准则》、Avaya 政策和适用法律。

我们不参与反竞争行为,例如限定价格、操纵投标或地域划分。

我们不通过欺骗、滥用业务关系等不正当手段获取竞争信息,也不从在竞争对手处就职的前同事等非公开来源获取竞争信息。

展现责任感和可信度

- 当您与客户交往时,只能提供有关我们产品和服务的质量、功能和可用性的真实信息,不能对我们的竞争对手做出贬低性评论。
- 积极竞争,但公平对待我们的客户、商业合作伙伴、供应商和竞争对手。
- 不得与竞争对手谈论我们的业务战略和计划,反之亦然。
- 不得与竞争对手、客户或供应商就以下方面达成任何正式或非正式的协议或谅解:
 - 提高、设定、保持或以其他方式固定我们产品的价格
 - 划分地域、市场或客户
 - 阻止另一家公司进入市场
 - 拒绝与某个客户或供应商交易
 - 干扰竞标过程
 - 同意提供不符合既定政策的折扣
 - 与竞争对手讨论客户关系
- 避免与竞争对手进行可能涉嫌不正当行为的接触,例如参加贸易展或行业活动时。
- 以符合道德的方式获取和分享信息。
- 从公开来源获取竞争信息。
- 在我们的广告、销售和宣传材料中保持公平、真实和完整。

与在竞争对手公司工作的员工保持关系是可以接受的,但重要的是这类关系不用于获取专有信息。

问:一位以前在竞争对手公司工作的同事主动提出提供竞争对手在他辞职前采用的价目表。您要如何做?

答:您不能使用这些信息, 应联系[道德与诚信团队](#)。

问:您正在参加一个贸易展览会, 竞争对手找您讨论如何划分区域和合同投标, 以便双方都可以更轻松地完成业绩指标。您应如何回应?

答:您需要立即结束对话并联系[道德与诚信团队](#)。这个人的行为是反竞争行为, 可能导致高额罚款。



其他政策和资源

[反垄断/竞争合规政策](#) | [竞争信息和比较性声明](#)

数据隐私

我们的政策

我们处理客户、合作伙伴、供应商和同事委托给我们的个人数据的方式对我们的成功至关重要。我们的政策是只收集我们需要的信息, 并对收集此类信息的原因和我们的预期用途保持透明。

我们只在法律要求的情况下保留个人数据, 我们尊重个人对我们拥有哪些信息以及我们如何处理这些信息的知情权, 并且在法律允许的情况下, 我们会保障其被遗忘权。

展现责任感和可信度

熟悉我们的隐私政策。

熟悉数据分类和数据保留政策, 认真遵守政策, 仅保留需要保存的个人数据。

了解处理和保护个人信息正确方法。

如果不确定, 请向[数据隐私团队](#)寻求指导。



其他政策和资源

[全球数据隐私政策](#)

第三方和商业合作伙伴

请记住:始终从 Avaya 最佳利益出发做出决策。避免利益冲突,甚至要避免只是疑似存在冲突的情形。

我们的政策

在 Avaya,我们与符合或超越我们的道德标准的组织开展业务。我们认真选择与我们进行业务往来的第三方,确保他们符合我们的要求,遵守适用法律、遵守本《准则》的原则和 Avaya 政策。第三方的服务行为和声誉以及诚信应该对我们公司产生积极影响。我们根据价值客观地选择供应商,而不是基于互惠或利益交换。

对于我们打算与之交易的第三方,我们会开展尽职调查,确保他们以道德方式行事并以符合 Avaya 政策的方式处理信息。供应商和商业合作伙伴必须遵守本《准则》中的指南、协议中的条款以及 Avaya 的《通道伙伴行为准则》和《供应商行为准则》(如适用)。

展现责任感和可信度

与供应商、顾问、代理商、销售代表、商业合作伙伴、分销商和独立承包商等第三方合作的 Avaya 员工必须:

遵循有关供应商和商业合作伙伴的所有培训程序。

监控您的供应商和合作伙伴,确保他们履行承诺并遵守道德规范。

如果您发现合作伙伴或供应商存在绩效问题,请利用适当的资源予以处理。



其他政策和资源

[供应商行为准则](#) | [Avaya 通道伙伴行为准则](#) | [Avaya 供应商安全审查](#)

与政府交往

我们的政策

与私营部门客户合作时适宜开展的活动,可能并不适合在与政府客户打交道时开展,甚至有可能是违法的。在任何国家/地区与政府客户(无论这些客户是地方、州、联邦客户还是国有/由政府控制的客户)合作的人员,或者与政府工作人员打交道的人员,都应该遵守所有采购、礼品和招待、反贿赂、反腐败和其他适用的法律和要求。不遵守这些要求可能会招致严厉的处罚,包括潜在的民事和刑事处罚、监禁以及致使 Avaya 被取消与政府开展业务的资格。

展现责任感和可信度

除非在非常有限的情况下以及法律或法规允许的其他情况下,否则不得直接或间接向政府雇员或代表提供或支付任何小费或任何好处,包括宴请、茶点、娱乐、旅行和住宿费用。与任何政府打交道时,请咨询法律团队成员以获得具体指导。



其他政策和资源

[全球贸易合规政策](#) | [反贿赂/反腐败政策](#)

保护公司

财务报告

我们的政策

记录保存的完整性为我们赢得了客户、合作伙伴、供应商、同事、投资者和其他利益相关者的信任。

我们编制及时、准确和完整的财务信息，供管理层、投资者、监管机构和其他利益相关者使用。

展现责任感和可信度

我们每个人都有义务遵守用于记录和维护公司账簿及记录的所有内部控制措施。

- 坚持有效的流程和内部控制措施，及时公平地反映交易或事件，阻止或查明不当交易。
- 在业务交易和费用方面，遵循相应的授权计划并获得所有必要的批准。
- 在编制任何业务文件时要做到如实、准确和完整。
- 切勿签署或签订任何未采用标准格式文本、或未经法律与合同管理团队批准的附属协议。
- 切勿参与歪曲其他方（例如客户或供应商）报告的不当交易。
- 切勿参与逃税或协助任何其他人实施逃税。
- 投入时间检查并验证您批准的文件是否真实准确。
- 了解您的客户和合作伙伴，了解他们对我们产品和服务的使用，防止非法活动。
- 警惕并报告潜在欺诈、贿赂、逃税或洗钱活动的迹象。
- 在形式和实质上均遵循会计技术准则和道德标准。
- 如果您发现可疑交易，请寻求管控团队的建议。
- 如果发现可疑交易，请立即通知您的经理、主管或[道德与诚信团队](#)。
- 在需要时提供准确、完整的季度声明书或按要求提供的其他声明。

问：在本季度末，您的主管提到，他要求商业合作伙伴提前下单以实现他的目标，并口头承诺会在没有与最终客户达成交易时收回产品。您应该如何应对这种情况？

答：您应该联系[道德与诚信团队](#)并在您的季度声明书中报告偏差。



其他政策和资源

[会计政策](#) | [授权计划](#)

知识产权

请记住:我们积极捍卫和保护我们的知识产权并尊重他人的知识产权。

我们的政策

知识产权包括但不限于：

专利	商业秘密	商标	服务标志	版权
图形、标识和标语	商号	网站域名	专有技术、源代码和开发的技术	

专有信息包括但不限于：

商业计划	客户名单	内部文档	组织结构图
------	------	------	-------

帮助保护这些资产就是在帮助保护我们的竞争优势。

只能根据 Avaya 标准和指南 (在销售和合作伙伴门户网站上向员工和合作伙伴提供) 使用 Avaya 的商标和服务标记。

如果供应商想要使用 Avaya 的名称或其他知识产权, 则需遵循某些限制, 而且某些文档需要由 Avaya 的全球采购组织批准。

如果合作伙伴想要使用 Avaya 的名称或其他知识产权, 则需遵循类似的限制, 可在销售和合作伙伴门户网站上查看这些限制, 并且也反映在分销商协议中。

若您拥有任何专利构想, 应通过《Avaya 发明披露表》提交。

对于任何与 Avaya 知识产权相关的问题, 均可直接向[道德与诚信团队](#)提出。

展现责任感和可信度

所有 Avaya 员工、承包商和代理商都有责任：

- 识别、保护和捍卫 Avaya 的知识产权。
- 及时识别并报告任何第三方未经授权的泄露或侵权行为。
- 尊重他人的知识产权。
- 在使用第三方软件或材料时, 遵守使用条款和最终用户许可协议。
- 根据 Avaya 安全政策对专有信息的访问进行分类、标记、存储和限制。
- 了解您在 Avaya 工作期间创建的任何内容都可能被视为 Avaya 知识产权。



其他政策和资源

[知识产权法律和管理](#) | [Avaya 的第三方软件政策](#) | [Avaya 品牌指南](#) | [全球采购组织](#)
[Avaya 安全政策](#) | [Avaya 发明披露表](#)

保密和专有信息

请记住: 我们的专有信息属于竞争优势, 必须得到适当保护才能维持我们在市场中的地位以及客户和合作伙伴的信任。

我们的政策

- 我们不会使用或披露关于 Avaya 或任何其他公司的重大非公开信息, 除非确实需要了解并确保签署适当的保密协议。
- 我们保护我们拥有的保密和专有信息的安全, 无论这些信息是与 Avaya 还是与其他方有关。
- 我们尊重其他方对专有信息的权利, 包括知识产权、个人身份信息和个人健康信息。

展现责任感和可信度

- 在必要时确保签署保密协议, 即使在与 Avaya 的雇佣关系终止后也不得披露 Avaya 的保密或专有信息。
- 理解并遵守任何保密协议的条款。
- 请参阅《Avaya 安全政策》, 了解如何正确标记和处理专有信息。
- 根据 Avaya 安全政策和客户协议处理客户信息。
- 根据 Avaya 政策处理个人健康信息。



其他政策和资源

[Avaya 的保密协议流程](#) | [HIPAA 政策](#) | [Avaya 的安全政策 \(数据分类指南、信息资产保护\)](#)

内幕交易

我们的政策

当您代表 Avaya 开展业务时, 您可能会掌握 Avaya 持有的有关 Avaya 或第三方 (例如客户、合作伙伴、供应商或战略合作伙伴) 的重大非公开信息。

如果理性投资者在决定购买或出售证券时可能会考虑某项非公开信息, 则这项非公开信息就被视为重大非公开信息。

重大非公开信息被视为内幕信息, 基于此类信息进行证券交易属于非法行为。向其他人 (例如朋友、家人或同事) 提供内幕信息, 以便他们可以用其来做出交易决策的行为也属于非法行为。如果您对内幕交易有疑问, 请联系[道德与诚信团队](#)。

展现责任感和可信用

在掌握与您有交往的任何公司的重大非公开信息时，不得交易证券，包括但不限于 Avaya、其客户、合作伙伴、供应商或其他战略合作伙伴。

遵守任何适用的交易锁定期。遵守 Avaya 的内幕交易政策。如果您不确定您所掌握的信息是否被视为内幕信息，或者您是否要遵循锁定期，请联系[道德与诚信团队](#)。



其他政策和资源
[内幕交易政策](#)

网络安全

我们的政策

在保护 Avaya 的专有信息以及客户委托给我们的保密信息方面，我们每个人都在发挥作用。

Avaya 使用安全系统和流程来保护保密数据。为了避免被这些系统检测到，网络威胁也在不断演变。攻击者试图诱使拥有授权访问权限且毫无戒心的人员提供他们所需要的信息，或者获得对 Avaya 的网络和系统的未经授权的访问。

数据泄露和数据丢失可能会对公司造成财务和声誉损失。如果发生信息泄露，我们要根据我们的安全措施承担责任并及时做出恰当的响应。

展现责任感和可信用

攻击有多种不同的形式。特别是在下列情况下，始终保持警惕：

Avaya IT 部门以外的任何人询问您的用户名或密码。

切勿点击来自未知发件人的电子邮件中的链接。

要求您违背流程更改 Avaya 系统中的银行信息或处理发票。

您收到一封通常并不与您互动的领导发来的电子邮件或短信，要求您做一些不符合流程的事情。

要求获取有关您正在从事的项目的信息、组织结构图或其他敏感数据。

请按照《数据泄露响应指南》的规定，立即将已发生的数据泄露事件或疑似数据泄露事件报告至邮箱cybersoc@avaya.com。快速做出响应并以适当的方式保护 Avaya 和我们的客户。



其他政策和资源
[数据泄露响应](#) | [Avaya 安全标准](#)

可接受的使用政策

我们的政策

- 除非法律另有禁止规定, 否则 Avaya 可能会监控个人对网络服务的使用 (例如, 互联网和电子邮件访问), 以确保 Avaya 网络的安全性和可用性。
- Avaya 的资产 (包括员工时间、工作和工作成果; 现金和帐户; 实物资产; 知识产权; 以及其他专有或非公开信息) 仅限用于开展公司业务。
- Avaya 的资产应:
 - 防止丢失、损坏、误用或被盗。
 - 监测各类丢失、损坏、误用或被盗事件; 一经发现任何此类事件, 应尽快报告。
 - 使用过程中避免导致或加剧违法行为。
- 应采取与公司资产相同的方式对客户、供应商和其他方委托公司保管的资产进行使用和保护。
- 禁止色情内容以及违反 Avaya 政策、Avaya 企业价值观或公认商业规范的内容。
- 不得绕过旨在保护员工和公司的 Avaya 安全控制措施。
- 有关其他信息, 请参阅《Avaya 安全政策》。



其他政策和资源

[数据泄露响应](#) | [Avaya 安全标准](#)

人工智能政策

我们的政策

人工智能 (AI) 技术将为每个组织带来独特的机遇和挑战。为充分利用人工智能与生俱来的发展机遇并尽量降低风险, 我们制定人工智能使用政策、成立人工智能支持委员会并组建人工智能风险评估团队。人工智能使用政策详细阐述了 Avaya 应用人工智能技术的原则、责任和道德考量因素, 旨在确保本着负责任的态度透明应用人工智能技术, 严格遵循我们的组织价值观和法律义务。Avaya 保留在公司发放的任何设备或公司托管网络展示的设备上访问和监控人工智能技术使用情况的权利。

展现责任感和可信度

AI 问责制对于维系组织信任和诚信至关重要。熟悉人工智能使用政策, 时刻保持警惕, 恪守企业标准, 包括以下情况:

- 如果发现人工智能生成的输出中可能存在偏见或歧视。
- 如果发现与人工智能使用相关的数据隐私问题, 例如将个人数据录入人工智能技术。
- 如果发现未经授权访问或者滥用人工智能系统或数据。
- 如果发现有人请求或试图绕过既定人工智能协议或道德准则。

一经发现任何此类问题 (或任何其他疑虑), 立即向经理报告或发送电子邮件至[道德与诚信团队](#)。迅速行动可确保负责任地使用人工智能技术, 妥善保护 Avaya 及其利益相关者。



其他政策和资源

[人工智能政策](#)

记录管理

我们的政策

您有责任：

- 根据 Avaya 的记录保留时间表或适用法律的规定保留记录，不论是打印件还是电子记录。
- 确保按照 Avaya 记录保留时间表安全处理不再需要的记录。
- 确保根据 Avaya 个人数据保留时间表安全地处置个人数据。

展现责任感和可信度

使用公司记录时，切记：

要熟悉并遵守 Avaya 记录保留政策和时间表。

不要销毁任何应该保留的材料。

准确、及时地编制适当详细程度的记录。

在适用的情况下，只有在准确和完整的情况下才对记录签字。

保留记录要遵循法律要求。

根据个人数据保留时间表处置包含个人数据的记录。

问：由于您以电子形式保留各种内容，所以没有很多打印件形式的记录了。您是否需要像保留打印件一样保留电子拷贝？

答：是的，在以电子方式存储信息时，需要遵循与打印件相同的要求。

问：电子邮件是否遵循与其他文档相同的保留时间表？

答：不，电子邮件不被视为记录，它是一种通信方式。电子邮件中包含的任何信息（附件或批准等）则视为记录，必须从电子邮件系统中删除，并以符合保留指南的方式保留。



其他政策和资源

[记录管理](#) | [记录保留时间表](#) | [个人数据保留时间表](#)

对外传播和社交媒体

我们的政策

Avaya 相信培养蓬勃发展的在线社区有助于企业的发展。我们支持公开对话和自由的思想交流。

在为社交媒体制作内容时, Avaya 员工必须使用他们的最佳判断力并以负责任的方式行事。

新技术和大量社交媒体工具为我们提供了许多新的沟通方式。鉴于这些方式属于公共论坛, 因此在使用社交媒体平台开展公司业务时必须格外小心。

展现责任感和可信度

- 以负责任的方式使用社交媒体。切勿错误地表达自己的意思或使用社交媒体进行欺骗。
- 除非获得授权, 否则不得代表 Avaya 发言。谨慎行事。仅转发和分享公司官方声明。明确声明您所表达的完全是您自己的观点。
- 请将所有公众咨询交由 Avaya 企业通信代表处理。切勿在在线环境中恐吓、骚扰或歧视同事。
- 切勿在公共场合披露或讨论 Avaya 的保密、专有或重大非公开信息(例如, 在公共场所的对话、社交媒体环境、群组或不安全的电子邮件或其他场合)。
- 只能使用公司批准的系统(例如电子邮件、即时消息和文件共享)发送、存储或接收 Avaya 的保密、专有或重大非公开信息。

问:您一直在研究 Avaya 的最新产品, 并希望让您的同行知道刚刚完成的一个主要里程碑。您可以使用在线行业聊天室发帖吗?

答:您不能将非公开信息发布到公共或半公共论坛。

问:您参与了一个时间比较紧张的项目, 需要频繁出差。在机场和酒店大堂、贸易展览大厅等公共场所, 您会用手机接听很多电话。这是否会给公司带来风险?

答:是的。您在公共场所的谈话一旦被人听到, 就不能再受到保护。在公共场所参与敏感对话时, 您需要注意周围环境。

问:一天晚上, 在您要离开办公室时, 媒体与您联系, 希望了解一位 Avaya 高管的经历。您与这位高管相识多年, 您能跟记者交流与这位高管相关的事情吗?

答:与媒体的任何沟通都必须经过 Avaya 企业通信部门的审核和授权。



其他政策和资源

[社交媒体政策](#) | [竞争信息和比较索赔](#)

国际贸易

我们的政策

Avaya 遵守所有适用的进出口管制和经济制裁法律，这些法律对货物、技术、技术信息、软件和服务的转移实施控制。

Avaya 还遵守所有适用的海关法律，这些法律以某种形式适用于每个国家/地区的几乎所有进口（即禁令、限制、关税、进口商应支付的税款或费用）。Avaya 进口的所有物品必须向所有相关海关机构报告。

Avaya 必须遵守适用的反抵制法律和法规。如果您知晓抵制请求或您被要求参加任何国家/地区的抵制活动，您应该在采取任何行动之前咨询法律团队。

展现责任感和可信度

- 熟悉 Avaya 的全球贸易合规政策，并了解引发这些法律问题的活动。
- 遵循与出口管制相关的所有业务流程。
- 确保技术、软件、产品和服务的出口具有许可证和适当的授权。
- 贸易合规法律因国家/地区而异而且往往非常复杂。为了确保您合规运营，请向全球贸易团队寻求有关限制性贸易程序和抵制的指导。
- 确保准确的交易出口文件，以确保符合“了解您的客户、了解您的供应商”规则。



其他政策和资源

全球贸易合规政策

根据需要查看[全球贸易支持网站](#)，或通过 globaltrade@avaya.com 与全球贸易团队联系

支持我们的社区

安全健康的工作场所

Avaya 致力于营造安全的工作环境，让每个人尽其所能发挥个人潜力：鼓励创新，激发创造性思维，促进团队合作。

Avaya 致力于在员工安全与健康的所有领域，维持与同类企业相一致的行业标准。为践行此项承诺，我们遵守 Avaya 开展业务所在的所有国家/地区的全部适用健康与安全法律法规。

一经发现事故、伤害、职业病和危险做法或情况，每一位 Avaya 相关责任人都有责任立即向经理、人力资源、商业合作伙伴或道德帮助热线报告。Avaya 对工作场所暴力采取零容忍政策。不得携带任何可能被认定为武器的物品上班。如果您认为存在暴力行为潜在风险，请拨打 Avaya 道德热线 **1-877-99-ETHIC** 或 **+1-908-953-7276**，或[在线提交举报](#)。如果所在地区发生实际暴力行为，请联系当地的应急响应部门。

Avaya 禁止员工因使用药物和酒精而影响工作。在这些物质的影响下工作，会削弱判断力并造成安全隐患。医生所开的药物也会影响您安全工作的能力。对于您的处方可能对您履行工作的能力产生的任何影响，请向您的医生咨询；如对 Avaya 全球合理便利/工作调整流程有任何疑问或问题，请向您的主管或人力资源部提出。

展现责任感和可信度

员工对自身以及周围人员的安全负责，并且应遵循安全作业规范。员工应：

遵守应急响应程序，并参与
紧急疏散演练。

报告与工作相关的伤害、疾病和
事故，以及暴力行为或威胁。

向当地设施团队报告不安
全的情况。

此类情况可能包括但不限于：电气危险；基本杂乱；堵塞和妨碍消防设施；滑倒、绊倒和跌倒隐患；不安全驾驶；客户现场的不安全做法。



报告

[点击此处](#)报告与工作相关的伤害、疾病或事故。

[点击此处](#)报告机动车事故（包括自有、租赁、租借或私人车辆），包括保险报案要求。



其他政策和资源

[环境、健康与安全政策](#)

政治参与

Avaya 禁止员工利用公司资源或资产，对政党或候选人施加影响或提供资助。任何政治活动参与都是个人的自愿行为，应该使用您自己的时间和自己的资源进行。

展现责任感和可信度

了解有关政治参与的限制，如对约束政治活动的公司政策和联邦法律有任何疑问，请联系 Avaya 法律顾问。

人权

Avaya 长期致力于在运营和供应链中推行合乎道德的商业惯例，尊重并奉行国际法律和标准中的人权规定，包括《联合国人权宣言》(UDHR)、国际劳工组织 (UDHR) 颁布的八项《核心劳工公约》以及经济合作与发展组织 (OECD)《跨国企业行为准则》。

我们承认，员工享有自由选择职业、合理工资和工时、结社和集体谈判自由以及杜绝歧视、骚扰和报复的工作环境的合法权利。

我们实施并执行有效的制度与管控措施，确保现代奴隶制不会发生在我们的运营活动及供应链中，相关要求详见《现代奴隶制和人口贩运声明》。Avaya 遵守每个经营国家/地区的适用劳动法，同时期望商业合作伙伴也能遵从相关法律。



其他政策和资源

[Avaya 人权声明](#) | [供应商行为准则](#) | [渠道合作伙伴行为准则](#)

结束语

没有阅读、理解或确认本《准则》并不能免除您遵守其规定、适用的 Avaya 政策和适用法律法规的责任。

豁免

如果董事或高级管理人员需要在本《准则》的任何条款方面享受豁免，都需要 Avaya 董事会或其委员会的批准。任何此类豁免都仅在有限的情况下有效，与任何适当的持续监控相结合，并将根据适用法律和法规的要求予以披露。

修正

我们将持续审查并更新政策。因此，我们可能随时出于任何原因修正本行为准则。

雇佣

除非当地法律或集体谈判或其他劳动协议另有规定，否则本《准则》不是雇佣合同，也不会与 Avaya 与其董事、管理人员或员工之间产生任何形式的合同权利。此外，除非适用法律禁止或 Avaya 员工的雇佣条款和条件受集体谈判或其他劳动协议的约束，或存在其他适用法律或公共政策例外，否则在美国和其他地方，Avaya 采用雇佣“随意”原则。请注意，某些其他国家/地区的雇佣可能不使用“随意”原则。“随意”原则是指员工可以随时以任何理由终止其工作，同样，Avaya 通常也可以随时以任何理由或无理由终止员工的雇佣。



关于 Avaya

Avaya 是全球企业软件领域的领导者，助力全球最大的企业及政府机构建立牢不可破的客户联结。Avaya Infinity® 平台旨在整合碎片化的体验，助力企业将其联络中心升级为联结中心，并强化能够创造商业价值的客户关系。请访问 www.avaya.com 了解详情。



© 2026 年 Avaya LLC 公司版权所有。保留所有权利。Avaya、Avaya 徽标、以及所有以 ®、TM 或 SM 标识的商标分别是 Avaya LLC 公司的注册商标、商标或服务标记，在某些地区可能已注册。其它所有商标均属于其各自所有者。
04/26 · MIS15975CS-04