

Ipsos 绿皮书

益普索
职业行为准则

May 2015

GAME CHANGERS



目录

- ▶ 前言 ▶ 03
- ▶ 益普索人的承诺 ▶ 04
- ▶ 我们遵循的政策 ▶ 05
- ▶ 我们的职业义务 ▶ 12
- ▶ 预防欺诈和提出担忧 ▶ 16

我们的职业行为准则

这本名为《绿皮书：益普索职业行为准则》的小册子概述了我们制定的各种政策和程序。制定这些政策和程序的目的不仅是为了确保对法律和行业最高标准的遵守，也是为了确保遵循我们作为市场研究领导者的价值观。这本绿皮书以旨在实用并能对所有员工带来帮助的方式描述了益普索的职业行为和业务准则。所有益普索新员工在入职时会收到这本绿皮书，所有在职员工也应定期回顾。

这本绿皮书只是对我们的义务作了简略说明，并非是我们所有法律、道德、社区、环境和社会责任的详尽指南。阅读这本绿皮书的同时应参阅其他相关文件。这些文件有些已经发放给您，有的可以通过访问益普索内网获取，它们是：

> 《以益普索为荣》，概述了我们的价值观和指导原则、我们的传统、我们的专业知识和我们的抱负；以及

> 益普索管理政策与工作程序》（可以从益普索内网上获取），详述了所有员工和管理者都必须尊重且遵守益普索管理政策、程序、组织和系统，是这本绿皮书中所载信息的补充。其中还包含了定期更新的“益普索组织架构图”，详细描述了公司各个部门和岗位职责。

集团每个分公司的团队和区域经理负责促进和加强职业道德、保护益普索的声誉，包括以与益普索政策和所在国家适用法律和法规相符合的方式监督和执行这本《职业行为准则》。

这本《职业行为准则》适用于每一位员工，无论全职或兼职，以及向益普索提供服务的每一位顾问或其它形式的雇员。我们也希望我们的供应商在适用的范围内遵守我们的政策。

如果这本《职业行为准则》并未提供您所需要的指导，请咨询您的主管（可以是您所在公司的人力资源部负责人，也可以是法律部门的负责人）。

我们的职业行为准则

益普索人的承诺

我们遵循的政策

我们的职业义务

预防欺诈和提出担忧

益普索人的承诺

我们的职业行为准则

益普索人的承诺

我们遵循的政策

我们的职业义务

预防欺诈和提出担忧

益普索认为,最好的激励方法是充分信任给予。我们旨在通过制定尽可能少的规则,使益普索员工可以更加高效灵活地为管理结构目标;这个高效管理结构可以激发人们充分发挥潜力,以益普索和客户的最大利益为前提开展工作。

每位员工均是并作为益普索形象大使,要遵循并执行益普索政策,遵守相关法律法规致力益普索企业文化和对社会良好做出贡献。

身为益普索管理者应鼓励正确遵守道德行为,带头并以身作则,有效获取益普索商业合规知识,及时发现并应用合规方式解决问题。

益普索员工和管理人员者违反本《职业行为准则》或益普索管理政策和工作程序的行为都将可能受到纪律处分,

甚至包括终止劳动合同;承包商、顾问或供应商的违反行为可能会导致与益普索签订的合同终止。违规并可能导致纪律处分的不当行为包括:

- ▶ 违反或规避益普索管理政策或工作程序;
- ▶ 诱使或要求他人违反益普索管理政策或工作程序;
- ▶ 已知或涉嫌违反本文规定的相关法律法规,而未能及时提出。对于任何可能对益普索造成不利影响的严重事件,可以使用举报制度(见第12页),或者在24小时之内向集团内部稽核主管发送电子邮件;
- ▶ 未能配合益普索内部调查工作,或者
- ▶ 因其他员工报告有关诚信问题的担忧而对其进行报复打击

我们遵循的政策

联合国全球契约

益普索是联合国全球契约的缔约方,这意味着我们已承诺在我们的影响范围内接受、支持并践行在人权、劳工标准、环境和反腐败方面的一套核心价值观。具体而言,这意味着,我们坚持以下十项原则:

- > 我们支持并尊重对国际公认的人权的保护;
- > 我们保证不与践踏人权者同流合污;
- > 我们支持结社自由及切实承认集体谈判权;
- > 我们支持消除一切形式的强迫和强制劳动;
- > 我们支持切实废除童工;
- > 我们支持消除就业和职业方面的歧视;
- > 我们采用预防性方法应付环境挑战;
- > 我们采取主动行动促进在环境方面更负责任的做法;

- > 我们鼓励开发和推广环境友好型技术;以及
- > 我们努力反对一切形式的腐败,包括敲诈和贿赂。

有关联合国全球契约的更多信息,请访问<http://www.unglobalcompact.org>。

机会平等政策

我们的目标是为我们所有的员工提供一个健康的、道德的工作环境。我们坚持平等对待所有员工和应聘者的政策。我们期望益普索员工(包括管理人员)能够专业地彼此对待并相互尊重,也期望他们在与客户、承包商以及受我们的工作所影响的更广泛的社会相互合作时同样做到如此。

我们不容忍以性别、肤色、种族、宗教、性取向、民族或国别、残疾、或是否是某工会或其他协会会员为理由而低于他人地对待任何个人的歧视行为。此外,我们不容忍骚扰或其他攻击性的行为和行动(包括任何可能干扰某个员工绩效和/或制造一个敌意的、恐吓或攻击性的工作环境的行为或行动)。

我们的职业行为准则

益普索人的承诺

我们遵循的政策

我们的职业义务

预防欺诈和提出担忧

我们的职业行为准则
益普索人的承诺
我们遵循的政策
我们的职业义务
预防欺诈和提出担忧

健康与安全政策

我们致力于提供并维持安全的工作环境,包括为了员工在工作时的福利所做的安排。合理地照顾自己及可能因自己在工作上的作为或不作为而受到影响的他人的健康和安,是所有员工的责任。

无毒品工作场所

严厉禁止在工作时或在益普索所属场所内使用或持有毒品或未经许可饮酒。

反腐败

益普索严格禁止任何腐败行为,也不会容忍任何违反有关反腐败、贿赂和其他类似事件的相关法律法规的行为。

员工不可以,无论直接还是间接,包括通过其受雇的益普索实体,向益普索之外的任何人提供、承诺给予、或给予任何款项或其他好处,以获得不当利益或产生有利于自己的作用。

非法款项指的是包括现金、礼物、免费样品、不必要旅行或招待花费的付款在内任何好处,以及好处费。严禁向任何个人、公司或政府官员贿赂。

禁止任何第三方给予益普索或益普索员工(或其家人)的直接或间接好处,因为这可能会导致依赖关系,并会影响接受者在执行职责时的决策。

在相关标准的商业惯例范围内被认为是常见的价值可以忽略不计的小礼物属本条政策例外之列,比如偶尔的礼貌、促销礼品或邀请。此类利益的价值必须保持在合理的范围之内,且在所有情况下都应遵守当地的法律。

雇佣合同

在益普索,所有员工都签有一份雇佣合同。除其他事项外,这份合同规定了益普索为用人单位。

益普索员工理所当然受到其受雇分公司所在国家现行法律的保护。此外,在益普索,如果无法通过正常的管理渠道获得满意的结果,每个人都有权亲自向所在区域的最高级主管提出申诉与求助。

培训和发展

在开展这项特殊工作所需的技能上,为每位员工提供内部培训和在职发展。投入到培训和发展的时间,以及培训和发展开始的时间段取决于不同区域的通常做法、所分配工作所需的技能水平以及个人以往的经验。

为了员工和益普索双方的利益,我们致力于发展我们的人才,为员工发展其全部潜力提供适当的机会,包括但不限于,给予员工在位于其他国家的益普索分公司获得工作经历的机会。

内部晋升和技术人才转移政策在益普索所有公司内部正积极着手制定。这是益普索领导者在人力资源团队支持下的主要职责之一。

申诉及纪律处分程序

益普索各实体遵守在其管辖范围内适用的法规,并在处理违纪、解雇和申诉问题时遵循公平的程序。请咨询您所在公司的人力资源部了解更多信息。

次要活动

我们对次要活动的定义是,益普索工作人员在与益普索的工作关系之外提供服务工作,无论是否收取报酬。这种类型的活动只应在不限制有关人员的工作或者导致其工作能力下降,以及没有任何相关利益冲突的前提下进行。在所有情况下,任何收取报酬的次要活动均需要益普索的事前同意。

时间表的遵守

在益普索,所有员工和管理人员每周必须在益普索时间表系统(iTime)中准确记录他们正在从事的作业以及可能要进行的其他任务的时间,包括对缺勤和休假的说明。

我们的职业行为准则
益普索人的承诺
我们遵循的政策
我们的职业义务
预防欺诈和提出担忧

我们的职业行为准则
益普索人的承诺
我们遵循的政策
我们的职业义务
预防欺诈和提出担忧

数据保护和隐私

我们的业务就是对个人信息进行收集和分析。出于经营管理需要，益普索还需要收集和使用与之有关的人员的信息，比如我们工作人员的信息。因此，遵守有关隐私的法律法规是必要的。个人信息（或“个人资料”、“个人身份信息”、“PII”等）必须被视为机密信息，在处理时应严格遵守我们在当地的法律义务。只能出于收集它的目的而对其进行使用，且未经适当的授权不得向任何第三方透露。

有关数据保护和隐私义务的详细信息，请参阅益普索信息安全政策（《益普索政策和程序书》的一部分）。其中对所有需要保护的安全敏感信息均进行了明确界定（个人身份信息、敏感的个人信息、客户信息以及益普索机密信息）。如有任何疑问，请联系法律部。

参阅第9页中“保密”和“益普索知识产权”作进一步了解。

电脑、电子邮件和互联网政策

每位员工有责任按照益普索的政策正确地使用益普索电脑系统、包括但不限于电子邮件系统和互联网。益普索电脑系统政策载于《益普索政策与程序书》中。关于这些政策，如有任何问题，应联络员工的直接主管或区域IT服务经理。除其他事项外，员工还应知悉以下内容：

- 无隐私权期待

按照当地适用法律，益普索保留以任何理由无需经任何员工许可对其电脑系统的任何和所有方面进行监督的权利，包括但不限于回顾在其电脑系统上创建或保存的文档、删除存储于其系统的任何内容、监控员工在电脑上浏览过的网站、监控聊天和新闻群组、审查用户从互联网上下载或上传的材料、以及审查用户发送和接受的电子邮件。员工对他们在电脑系统上创建、保存、发送或接受的任何内容都不应有隐私权的期待。

- 不良信息和不当内容；非法活动

在益普索，禁止使用益普索电脑系统发送非法、色情、辱骂、攻击性或亵渎的信息或文件。

- 招揽

员工不得使用益普索电脑系统以宗教或政治原因为益普索招揽商业企业、外部组织或其他与员工服务不相关的活动。

- 版权和商业秘密

益普索电脑系统不得用以发送（上传）受版权保护的材料、商业秘密、专有财务信息或类似的材料，除非出于业务目的、采取充分保护并尊重实际所有权。不得在益普索设备上上传任何未经许可的软件。

- 文件保留

在益普索，用于存储文件（包括纸质文件和电子文件）的空间是有限的，也是昂贵的。因此，定期的文件清理是有必要的。另一方面，有法律要求某些记录在特定时间内应予以保留。在清理文件之前，员工应先咨询自己的经理，这样可以判断该文件将来是否有需要的可能。

任何类型的文件，若明显与某起诉讼或政府调查有关而需要使用时，应保留所有可能相关的文件，对与诉讼或调查的对象有关的文件的正常处理或更改应立即暂停。如果员工不能确定在其控制下的文件由于可能与某起诉讼或调查有关而是否保留，其应联系公司法律部。

所有与客户项目有关的文件，以及任何属于益普索的其他信息都不得转让或在个人电脑和系统中保留，必须使用益普索内部工作流程和文档管理系统进行存储。员工不得在业务操作中使用个人电子邮件系统。

我们的职业行为准则
益普索人的承诺
我们遵循的政策
我们的职业义务
预防欺诈和提出担忧

- 社交媒体指导方针

员工在社交媒体上发布内容时应遵守所有相关版权和其他知识产权,以及正常合理使用计算机的政策,具体来说:

> 未经相关知识产权所有者书面同意,不得使用益普索和客户的名称、标识或商标。根据合同规定,所有员工有责任维护客户和受访者、以及我们与之签订有保密协议的任何第三方的信息机密性。

> 至于供应商,益普索政策规定,未经他们对集团法律部的事先书面同意,不会公开使用他们的名称,也不允许他们使用益普索的名称。

> 如果获得对客户或合作伙伴的信息进行引用或参考的许可,员工必须确保所发布的信息公正、准确,并不允许引起可能妨碍或损害客户/合作伙伴的推论。对于表现研究结果的内容,内容的发布必须符合益普索发布民调的程

序。员工必须在他们的社交媒体个人资料中明确他们的推文或帖子属个人内容,并不代表益普索的观点和意见。

> 任何已发布的内容必须准确地代表益普索的立场、策略或观点,事先应由相关业务部门领导审查和批准。

> 对于可能被视为会引起反对的或煽动性的话题,如政治话题,员工必须加以适当的考虑。

在上市公司工作

每位员工都必须了解益普索作为一家上市公司相关的特定限制(具体详情,请参阅《益普索政策与程序书》中“内幕交易规则和惯例”)。

当员工获得益普索或其客户的业务有关信息,而该信息可能会潜在地影响益普索的股票价格时,应对该信息进行保密,不得使用或传播。严禁出于员工自身的目的或为了第三方的利益而以任何形式使用这些信息。

在www.ipsos.com上可以获取的年度报告或新闻稿中未包含的所有财务信息都应予以严格保密。员工无权在益普索范围外谈论益普索的战略和财务事务。在任何情况下,如果为响应一份征求建议书或其他的客户请求而被要求提供非公开信息,必须将该请求提交给区域CFO。区域CFO将会寻求集团的强制性批准,然后方可发出该信息。

在季度财务信息公布前两周和后三天,应暂停益普索无偿股份的交易。在季度财务信息公布或重大活动信息发布的前两周和后三天(限制交易期日历表见益普索内网“内幕交易”部分),应暂停益普索其他证券的交易。

协同工作

将益普索作为一个团结的整体而富有团队精神地工作是对所有管理人员和员工的关键要求。这意味着分享,意味着在不同的专业和市场内携手共进的愿望。

这意味着积极性和主动性。对其他同事或客户的任何请求迅速做出反应,尽可能在48小时之内(至少表明做出回复的时间),是必须的。

审批权限

某些代表公司而采取的行为需要经过指定的管理人员的审查和批准,如:与客户或供应商签订合同、为客户提供费用优惠、达成房地产交易协议、签订雇佣合同和人力资源有关的承诺书、聘请独立承包商、或者批准第三方使用益普索的名称、标识或商标。

只有具有明确的签字权的员工方可签署任何对公司有约束力的法律协议,包括保密协议、工作说明或征求建议书的答复。详细规定,请参阅《益普索政策和程序书》中的“审批权限指导方针”以及您所在区域的具体权利授予。

我们的职业义务

我们的职业行为准则

益普索人的承诺

我们遵循的政策

我们的职业义务

预防欺诈和提出担忧

我们的使命是以四个S标准向客户提供有关市场、消费者、品牌和社会的信息,这四个S是:安全 (Security)、简化 (Simplicity)、快速 (Speed) 和有效 (Substance)。

坚持市场和社会研究的ESOMAR准则

我们非常重视我们的专业责任。无论在字面含义上还是在内在精神上,我们都坚持根据ESOMAR市场和社会研究准则(以下简称“ESOMAR准则”)的条款开展相关业务。益普索管理层签订了一项受ESOMAR准则约束的协议,为公众、客户和研究机构提供了保障。在一个特定的国家内进行研究时,如果该国有其他要求,这些要求应优先服从。(详情请参阅网站<http://www.esomar.org>)

对客户、供应商、受访者和其他相关者的诚信

对我们的客户、供应商、竞争对手和其他利益相关者,我们有责任公平地对待。益普索业务的本质是基于我们在数据测量工作以及我们向客户出售的产品和服务上的诚信。

保密

遵守涉及客户和第三方的保密义务是非常重要的。员工有可能会接触到有关益普索、我们的客户、供应商、受访者或其他利益相关者的机密信息(以下简称“机密信息”)。每位员工均承诺以在益普索组织内部对我们的机密信息进行保护的同等谨慎对此类信息进行保密。

机密信息应安全地存储并仅向出于业务目的而需要知晓的人员传达。

在某些情况下,客户根据合同规定要求益普索对机密信息进行分割,这将需要IT部分的协作,以确保符合这样的合同条款。

员工不得在工作之外讨论机密信息,也不得擅自分享他们工作的任何成果。员工无权获得与他们的工作未涉及的客户或项目相关的机密信息,也不应与未在同一客户的事项上进行工作的其他益普索员工讨论机密信息。如果不涉及到具体的业务需求,他们决不能试图获取任何机密信息。

如果未签订保密协议,则不可向任何第三方(客户、供应商或其他方)以任何形式披露机密信息。保密协议模板可由法律部向第三方提供;如果第三方提供了自己的保密协议模板,或者第三方对益普索的保密协议模板提出了意见,法律部门均应对其进行评审,主持协商确认协议并协调签订过程。

益普索知识产权

益普索在长期累积的广泛的知识产权的基础上,为客户提供专业的服务。知识产权包括(但不限于):所有现有和未来的专有权利、许可、任何知识产权包括工业产权的所有权和利益、商标(注册或未注册)、发明权、服务商标、专利、版权、设计权、登记的数据库权、设计和技术诀窍、算法、应用程序界面、数据库、图表、公式、发明(无论是否取得专利)、配置和架构、流程和工作流、专有信息、协议、规范、软件代码程序语言和代码权利(以任何形式,包括源代码和可执行代码或目标代码)、子例程、技术、用户界面、网址(无论是否以任何有形形式体现,无论是否包括前述的所有有形的体现,如说明书、原型、笔记本、样本、研究报告和摘要)、对客户的建议、产品、调查问卷、报告和门户网站的布局和设计。

所有员工都有责任确保益普索知识产权受到保护,如无保密协议的确认,不得披露相关内容。

我们的职业行为准则

益普索人的承诺

我们遵循的政策

我们的职业义务

预防欺诈和提出担忧

我们的职业行为准则

益普索人的承诺

我们遵循的政策

我们的职业义务

预防欺诈和提出担忧

根据合同规定,由与益普索业务相关的员工和承包商开发的所有知识产权,无论该知识产权是否产生于正常工作时间期间和工作场所之内,均应归益普索所有。

反垄断

益普索不接受任何违反有关反垄断和竞争的法律法规的行为。有关反垄断和竞争的法律法规是由一个国家或地区政府或机构颁布的,并具有国家、地区和/或全球影响力。它们对在给定的区域内合理的竞争行为进行了规定,旨在促进公平竞争。

个人费用和公司支出严格分开

个人费用和公司支出必须严格分开。个人费用不得通过益普索账户结算(除非经正式授权并及时偿还)。为了使费用能够得到偿还,费用的多少和偿还时间应与员工在益普索内部的职位相关联。费用的报销需得到部门经理的事先同意,且应当符合您所在公司的出差政策(可在所属公司内网上获取,与集团的指导方针一致)。

益普索或益普索利益相关者的资源和资产不得用于私人用途。

公司有权从员工工资中扣除其拖欠公司的费用。

利益冲突

个人和私人利益不得干涉商业关系或决定,应完全基于商业和道德方面的考虑。合同的签订应严格以客观性原则为基础。这也适用于对员工的选择和评估。

在工作职责履行的过程中,员工获得的信息不得用于个人的目的或第三方利益而使用。

在员工与益普索业务合作伙伴有个人关系(如家人、朋友)或者有经济联系或活跃于益普索所从事业务领域的所有情况下,均可认为存在利益冲突。这些活动也可以包括任何形式的参股。

处理可能的利益冲突问题的方法是必须通过从益普索的法律部门获得益普索的强制性同意。

项目和财务记录上的诚信

益普索要求公平、及时、完整并准确地记录和报告项目有关的信息和财务信息。所有证明文件的维护和提交必须按照这些标准、当地适用法律的规定和公认的会计原则。

项目拥有者和业务部门经理有责任确保准确完整地记录所有有关建议和项目的财务信息,并永久性地进行更新。

政治捐款和政府关系

由于益普索所开展的工作性质(市场调查和民意调查),始终保持一个中立的无党派立场尤为重要。未经董事会事先批准,不得以益普索的名义向任何政党、政治家或相关机构进行财政捐款。

我们的职业行为准则

益普索人的承诺

我们遵循的政策

我们的职业义务

预防欺诈和提出担忧

预防欺诈和提出担忧

预防欺诈

欺诈是指在组织内部和外部以隐瞒或诱导挪用资产或其他方式不当得利而进行的任何欺骗性做法、故意策划、或蓄意歪曲财务报表或其他记录。

预防欺诈的目的是使集团的每一位员工在其责任范围内遭遇欺诈的情况下清楚其风险、应建立的控制机制和应采取的行动。这适用于任何牵涉员工（包括管理层）、顾问、供应商或承包商的欺诈或涉嫌欺诈、盗窃、浪费或滥用。

其中一个关键的因素是以预防为重点。为降低欺诈或盗窃可能性，可以采取以下几个方面的措施：评估风险；实施适当的内部控制；职责分离；管理层定期审查等等。

管理人员和员工都必须在其职责范围内确保益普索资产的安全，警惕任何可能表明会发生欺诈行为的警示，比如：不寻常的员工行为、不愿休假、与承包商/供应商关系亲密、文件缺少等。

当员工怀疑某人或某事存在欺诈，必须将该事件向部门经理报告。部门经理在24小时内通知集团CFO和内审总监。如果由于某种原因而无法这样做，或者不适于遵照这一程序，或者举报者觉得这样做让自己不舒服（例如，所举报的欺诈与部门经理或其主管有关），应使用下文中介紹的举报系统进行举报。

欺诈应对方案的目的是为了确保持时有效地采取行动防止资金的损失、减少对企业的不良影响、并防止以后再次出现。反欺诈政策记录于《益普索政策与程序书》中。

对客户、供应商、受访者和其他相关者的诚信

为确保我们遵守这本《职业行为准则》和反欺诈政策的标准，每位员工都有举报任何违规行为的责任。

益普索建立了一个由独立机构管理的外部警报系统，使任何员工都可以对道德问题、风险或可能严重影响益普索业务或具有欺诈性质的行为进行举报（请参阅益普索内网“益普索举报系统”部分）。

员工可以通过本系统就有关可能违反适用的集团规定和当地法律法规的事实情况向组织举报。这些情况包括：欺诈、贿赂、腐败、反竞争行为、可疑的会计程序、严重违反健康、安全或环境法规、道德不端行为、或非法活动。举报的员工可以选择保持匿名。

如果员工觉得通过传统的举报途径（如向直接的部门经理、当地管理层、人力资源部门或员工代表举报）令其感到不舒服，可以将此系统作为报告担忧的另一种方式。向官方部门举报非法事件的需要不因使用外部承包商而不再存在。

哪些情况应该举报？

举报的范围仅限于下列问题：

- > 反竞争行为
- > 违反公司政策
- > 健康和安全
- > 保密问题
- > 利益冲突
- > 腐败
- > 玩忽职守
- > 欺诈
- > 洗钱
- > 与合作伙伴和第三方有关的问题
- > 隐私问题
- > 破坏和刑事损害。

该系统并非用于举报人力资源方面的问题。与人力资源相关的问题应由部门经理或（分公司或集团公司）的人力资源部处理。

我们的职业行为准则

益普索人的承诺

我们遵循的政策

我们的职业义务

预防欺诈和提出担忧

我们的职业行为准则

益普索人的承诺

我们遵循的政策

我们的职业义务

预防欺诈和提出担忧

我们的职业行为准则

益普索人的承诺

我们遵循的政策

我们的职业义务

预防欺诈和提出担忧

如何提出担忧?

有四种方法可以用来向独立公司报告担忧:电话、安全的网络报告、专用的电子邮件和邮寄信件。

- > 电话:使用益普索内网上显示的免费电话号码
- > 网络报告:www.expolink.co.uk
- > 专用电子邮件:ialert@expolink.co.uk
- > 邮寄信件:1 Greenways Business Park, Bellinger Close, Chippenham, SN15 1BN, UK.

谁将获取所提供的信息?处理结果如何?

未经员工同意,所提出的事件都将以匿名方式被发送至集团审计部门。

该系统的结构设计使其可以在保密的基础上对收集的数据进行验证,以使益普索能够决定采取何种措施来处理所提出的问题。所有事件处理的后续行动都以一致和有效的方式进行,并向审计委员会和其他负责具体员工举报的相应人员汇报。如果为实名举报或者并无其他不合适的情形,举报处理的状态和采取的任何补救措施将会向提出担忧的员工进行通知。

www.ipsos.com

GAME CHANGERS

