

WE  
CAPTURE  
WHAT  
MOVES

 MANE

# CODE OF ETHICS



## MỤC LỤC

I.	MỘT VÀI LỜI TỪ CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ .....	2
II.	QUY TẮC ỨNG XỬ NÀY ĐƯỢC DÀNH CHO AI ?.....	3
III.	PHỔ BIẾN VÀ HIỂU QUY TẮC ỨNG XỬ.....	3
	1. Dịch thuật và đào tạo.....	4
	2. Vai trò của Giám Sát.....	4
IV.	NGUYÊN TẮC.....	5
	1. Minh bạch.....	5
	2. Chấp hành luật và quy định.....	5
	3. Tôn trọng nhân quyền .....	5
	4. Chấp hành luật lao động .....	5
	a. Tự do hội họp và quyền thương lượng tập thể.....	5
	b. Xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc .....	5
	c. Lao động trẻ em.....	6
	d. Phân biệt đối xử.....	6
	e. Sức khỏe và sự an toàn.....	6
	5. Làm việc với sự tôn trọng lẫn nhau .....	7
	6. Tôn trọng môi trường.....	7
	7. Đảm bảo tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ .....	8
	8. Bảo mật.....	8
	9. Chống tham nhũng .....	8
	10. Xung đột lợi ích .....	9
	11. Tuân thủ luật cạnh tranh .....	10
V.	HỆ THỐNG BÁO CÁO ỨNG XỬ NGHỀ NGHIỆP .....	10
	1. Định nghĩa.....	10
	2. Thủ tục quy trình báo cáo và những hành động được thực hiện .....	11
	3. Quy trình thu thập thông tin cá nhân được xem là một phần của việc báo cáo ứng xử nghề nghiệp.....	11

## I. MỘT VÀI LỜI TỪ CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ



Với MANE, một công ty có trách nhiệm trước nhất phải có một phong thái ứng xử có đạo đức.

Trung thực, chính trực và công bằng là ba giá trị nền tảng cho cách chúng ta kinh doanh mỗi ngày.

Bộ Quy tắc Ứng xử này là nền tảng cho chúng ta. Nó được thiết kế để hướng dẫn bạn trong các quyết định và hành động của mình. Mỗi người trong các anh/chị cần phải áp dụng các nguyên tắc được nêu trong hướng dẫn này và ứng dụng chúng để mang lại lợi ích cho Tập đoàn và các đối tác của mình.

Theo tôi, Bộ Quy tắc Ứng xử hiện tại là một yếu tố thiết yếu trong thành công chung của chúng ta. Đó là nền móng xây dựng phương pháp phát triển bền vững song song với vẹn toàn sự chính trực - điều đã khơi dậy lòng tin cho những người xung quanh chúng ta. Đó cũng là lý do tôi tin anh/chị sẽ đảm bảo nó được thực hiện một cách nghiêm túc.

*Jean M. MANE*

**Chủ Tịch Hội Đồng Quản Trị**



## II. QUY TẮC ỨNG XỬ NÀY ĐƯỢC DÀNH CHO AI ?

Quy tắc Ứng xử của MANE là bắt buộc và áp dụng cho toàn bộ nhân viên của Tập Đoàn và bất kỳ ai đang làm việc thay mặt cho Tập đoàn.

MANE hết sức cam kết thực hiện các quy tắc ứng xử có đạo đức, bất kể quốc gia mà Tập đoàn đang kinh doanh.

Quy tắc Ứng xử của MANE nêu ra các nguyên tắc ứng xử và đạo đức cơ bản được áp dụng cho tất cả hoạt động kinh doanh của tập đoàn. Mỗi nhân viên của MANE phải tuân thủ quy tắc ứng xử này khi đưa ra quyết định và tương tác với người khác, kể cả bên trong lẫn bên ngoài.

Các nguyên tắc được mô tả trong tài liệu này trong mọi tình huống không thay thế luật và quy định có hiệu lực ở những quốc gia khác nhau mà Tập Đoàn đang kinh doanh. Trong trường hợp quy tắc ứng xử của MANE hạn chế hơn luật pháp quốc gia hay quy định địa phương thì Quy tắc ứng xử của MANE vẫn được áp dụng trừ khi hành động đó là bất hợp pháp. Nếu điều ngược lại là đúng thì luật pháp quốc gia và quy định địa phương sẽ được ưu tiên áp dụng hơn là Quy tắc ứng xử của MANE.

## III. PHỔ BIẾN VÀ HIỂU QUY TẮC ỨNG XỬ

### 1. Dịch thuật và đào tạo

Để đảm bảo tất cả nhân viên hiểu rõ Quy tắc ứng xử của MANE, văn bản này được dịch sang nhiều ngôn ngữ, bao gồm tiếng Ả Rập, tiếng Trung, tiếng Anh, tiếng Pháp, tiếng Đức, tiếng Gujarati, tiếng Hindi, tiếng Indonesia, tiếng Ý, tiếng Nhật, tiếng Kannada, tiếng Kazakh, tiếng Hàn, tiếng Malayalam, tiếng Marathi, tiếng Ba Lan, tiếng Bồ Đào Nha, tiếng Rumani, tiếng Nga, tiếng Tây Ban Nha, tiếng Tamil, tiếng Telugu, tiếng Thái, tiếng Thổ Nhĩ Kỳ, tiếng Ukraina và tiếng Việt.

Quy tắc Ứng Xử cũng đã được truyền thông trên trang web của công ty MANE và vì thế ai cũng có thể truy cập được.

Nhân viên của MANE phải ký vào bản tuyên bố danh dự đính kèm với Bộ Quy tắc Ứng Xử này và chấp nhận các nguyên tắc đạo đức được nêu trong bộ tài liệu này. Để giúp tất cả nhân viên hiểu rõ, một khóa đào tạo e-learning đã được cung cấp. Khóa học này làm sáng tỏ một số hành vi có khả năng vi phạm Quy tắc ứng xử và cung cấp hướng dẫn cho nhân viên MANE ứng xử đúng mực trong các tình huống tiến thoái lưỡng nan. Là một phần trong cam kết CSR của Tập đoàn, tất cả nhân viên phải hoàn thành khóa đào tạo này và làm bài kiểm tra. Tài liệu đào tạo có sẵn trên Sharepoint CORP > Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp > Quy tắc ứng xử.

Nhân viên MANE được khuyến khích tham khảo bộ quy tắc này thường xuyên để làm quen hoàn toàn với các yêu cầu cụ thể liên quan trực tiếp đến họ trong phạm vi công việc và những mối quan hệ trong kinh doanh.



Trong trường hợp có nghi ngờ, trước tiên nhân viên nên tìm kiếm sự trợ giúp hay tư vấn từ người giám sát trực tiếp của họ.

## 2. Vai trò của Giám Sát

Với nhiệm vụ và trách nhiệm của mình, cấp giám sát của MANE phải thúc đẩy và phổ biến Bộ Quy tắc ứng xử của MANE tại nơi làm việc.

Liên quan đến đạo đức nghề nghiệp, người giám sát nên:

- Làm gương với hành vi mẫu trong những hoạt động hàng ngày.
- Giảng dạy và giải thích các nguyên tắc được nêu trong Bộ quy tắc đạo đức của MANE cho nhân viên mới.
- Đảm bảo rằng nhân viên mới đã hiểu những nguyên tắc này, đặc biệt là thông qua khóa đào tạo và họ có khả năng áp dụng.
- Cung cấp cho nhóm của họ sự trợ giúp hoặc lời khuyên cho những thắc mắc về đạo đức.

Vì các nhà quản lý và giám đốc có vai trò ra quyết định, họ phải tính đến hậu quả của các quyết định của mình liên quan đến sự phát triển bền vững, bao gồm các vấn đề như nhân quyền, sự biến đổi khí hậu và tác động môi trường trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.



## IV. NGUYÊN TẮC

### 1. Minh bạch

Tập đoàn cam kết đảm bảo sự minh bạch trong bất kỳ quyết định nào ảnh hưởng đến xã hội và môi trường. Hơn nữa, Tập đoàn cam kết cung cấp những phản hồi thích hợp và liên quan cho các yêu cầu chia sẻ thông tin.

### 2. Chấp hành luật và quy định

Tập đoàn cam kết duy trì các luật, quy định và các nghĩa vụ pháp lý khác có hiệu lực ở tất cả các quốc gia nơi hoạt động kinh doanh, đặc biệt liên quan tới nhân quyền, luật về môi trường và lao động.

Mỗi nhân viên phải, trong khuôn khổ hoạt động chuyên môn của mình, thể hiện sự trung thực và duy trì các luật và quy định hiện hành.

### 3. Tôn trọng nhân quyền

Tập đoàn tôn trọng và sử dụng tầm ảnh hưởng của mình để khuyến khích các quyền được trình bày trong Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền. Hơn nữa, tập đoàn công nhận các nguyên tắc về nhân quyền chung tại tất cả các quốc gia, văn hóa và trong mọi hoàn cảnh.

Bằng cách này, Tập đoàn đảm bảo rằng không một công ty con nào có thể liên đới trong các hoạt động vi phạm nhân quyền. Tập đoàn kỳ vọng tất cả các nhân viên sẽ áp dụng, hỗ trợ và thực thi các quyền con người trong phạm vi hành động của mình.

### 4. Chấp hành luật lao động

#### a. Tự do hội họp và quyền thương lượng tập thể

Tập đoàn tôn trọng quyền thành lập và tổ chức công đoàn của các nhân viên, quyền tham gia công đoàn tùy thích và quyền thương lượng với Tập đoàn trên danh nghĩa tập thể.

Tập đoàn cam kết đảm bảo tất cả đại biểu của nhân viên và nhân viên thành lập công đoàn sẽ không bị phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa hoặc trả thù do tham gia công đoàn hoặc tham gia các hoạt động của công đoàn. Các đại biểu có thể liên hệ với thành viên tại nơi làm việc khi có thắc mắc.

#### b. Xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc

Tập đoàn hứa sẽ không tham gia hoặc khuyến khích lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc là lao động hoặc dịch vụ được thực hiện một cách miễn cưỡng, dưới sự đe dọa trừng phạt hoặc trả thù hoặc một hình thức trả nợ.



## c. Lao động trẻ em

Tập đoàn hứa sẽ không tham gia hoặc khuyến khích sử dụng lao động trẻ em, tuân thủ các quy định của Tổ chức Lao động Quốc tế theo khuyến nghị số 146 về số tuổi lao động tối thiểu.

Lao động trẻ em là lao động được thực hiện bởi trẻ em dưới 15 tuổi, trừ khi luật pháp địa phương quy định tuổi tối thiểu cao hơn đối với lao động hoặc giáo dục phổ thông, trong trường hợp đó độ tuổi cao hơn là mức tuổi được áp dụng.

Tập đoàn tự nguyện hạn chế việc thuê trẻ em dưới 18 tuổi làm việc vào ban đêm hoặc làm việc nguy hiểm.

## d. Phân biệt đối xử

Tập đoàn đảm bảo không một nhân viên, nhà cung cấp, khách hàng hoặc bất kỳ cá nhân có liên quan nào khác bị phân biệt đối xử.

Phân biệt đối xử bao hàm sự phân biệt, cô lập hoặc ưu tiên mà động cơ chủ yếu dựa trên định kiến chứ không phải lý do chính đáng, dẫn đến việc chèn ép cơ hội hay đối xử bất bình đẳng. Những lý do vô căn cứ cho việc phân biệt đối xử bao gồm giới tính, tuổi tác, nguyên quán, tôn giáo, khuynh hướng tình dục, ngoại hình, tình trạng mang thai, khuyết tật và tham gia công đoàn.

Tập đoàn cũng đã ký một Điều lệ về Sự Đa dạng (Diversity Charter). Tập đoàn cam kết chống lại mọi hình thức phân biệt đối xử trong tuyển dụng, đào tạo và quản lý sự nghiệp.

## e. Sức khỏe và sự an toàn

Trong khuôn khổ chính sách an toàn và sức khỏe liên quan đến công việc, Tập đoàn cam kết cung cấp một môi trường làm việc lành mạnh và an toàn cho tất cả nhân viên cũng như nhân sự công ty khác làm việc tại một trong các cơ sở của tập đoàn.

Để thực hiện điều này, Tập đoàn cam kết cung cấp tất cả các nguồn lực cần thiết để tránh nguy cơ tai nạn và thương tích có thể xảy ra trong hoặc sau quá trình làm việc hoặc liên quan tới công việc bằng cách giảm thiểu hết sức các tác nhân nguy hiểm.

Tập đoàn mong muốn nhân viên tôn trọng các quy tắc và tiêu chuẩn về an toàn và vệ sinh lao động.

## 5. Làm việc với sự tôn trọng lẫn nhau

Tất cả nhân viên MANE được kỳ vọng cư xử chuyên nghiệp với đồng nghiệp và thiết lập các mối quan hệ nghề nghiệp trên cơ sở tin tưởng lẫn nhau, tôn trọng lẫn nhau và giá trị nhân phẩm. Tập đoàn lên án hành vi quấy rối và bạo lực dưới mọi hình thức tại nơi làm việc, cụ thể là:

- Bằng lời nói hoặc bằng văn bản.
- Có bản chất tâm lý, thể chất và/hoặc tình dục.



- Giữa đồng nghiệp, cấp trên và cấp dưới, nhân viên và bên thứ ba đang làm việc thường xuyên tại công ty.

Tất cả nhân viên của MANE phải tôn trọng quy tắc ứng xử này khi tương tác với khách hàng, nhà cung cấp và các bên liên quan khác trong phạm vi công việc của họ.

Quấy rối là hành vi bằng lời nói hoặc thể chất không thể chấp nhận được nhắm vào một người khác, một nhóm hoặc cộng đồng. Hành vi này có thể gây phiền phức, khó chịu, đe dọa hoặc gây ra đau khổ đáng kể về mặt cảm xúc liên quan đến giới tính, sắc tộc, quốc tịch, màu da, niềm tin tôn giáo, xu hướng tình dục, ngoại hình hoặc khuyết tật.

## 6. Tôn trọng môi trường

Bảo vệ môi trường là một trong những ưu tiên hàng đầu của Tập đoàn MANE. Giảm thiểu tác động môi trường của các hoạt động kinh doanh là một phần không thể thiếu trong chiến lược quản lý của Tập đoàn.

Trên cơ sở các cam kết trong việc định hình chính sách phát triển bền vững và kết hợp với luật pháp địa phương, Tập đoàn cam kết:

- Đảm bảo sử dụng hợp lý và bền vững các nguồn tài nguyên (nước, năng lượng, đa dạng sinh học, nguyên vật liệu) ở tất cả các giai đoạn của quá trình sản xuất và vòng đời sản phẩm.
- Bảo vệ đa dạng sinh học và giúp ngăn chặn nạn phá rừng.
- Góp phần chống biến đổi khí hậu bằng cách giảm phát thải khí nhà kính.
- Giảm thiểu tác động môi trường do sản xuất (rác thải, ô nhiễm, tràn đổ).

Tất cả nhân viên của Tập đoàn phải thực hiện việc này để duy trì các cam kết về môi trường trong các nhiệm vụ hàng ngày của họ và tìm ra các giải pháp sáng tạo, đổi mới trong lĩnh vực chuyên môn của họ nhằm giảm thiểu tối đa tác động đến môi trường.

## 7. Đảm bảo tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ

Quyền tài sản bao gồm cả quyền sở hữu trí tuệ và vật chất bao gồm quyền sử dụng đất và tài sản hữu hình, bằng sáng chế, bí quyết, bí mật sản xuất và các tài sản công nghiệp khác. Chúng cũng có thể bao gồm các tuyên bố về tài sản theo nghĩa rộng hơn như kiến thức gia truyền của các đối tượng cụ thể (ví dụ như dân bản địa) hoặc tài sản trí tuệ của nhân viên hoặc người khác.

Tập đoàn cam kết tôn trọng các quyền sở hữu và đảm bảo nhân viên của mình không tham gia vào các hoạt động vi phạm các quyền này.

Nhân viên cũng có nghĩa vụ tôn trọng và bảo vệ quyền sở hữu của MANE bằng cách bảo vệ lợi ích của Tập đoàn và tài sản hữu hình và vô hình trong mọi hoàn cảnh.





## 8. Bảo mật

Trong phạm vi nghĩa vụ của mình, mỗi nhân viên có thể được chia sẻ các thông tin nhạy cảm và bảo mật hình thành nên tài sản vô hình của Tập đoàn, có giá trị về mặt kinh tế hoặc mặt chiến lược.

Bất kỳ thông tin nào có được trong khuôn khổ trách nhiệm chuyên môn và không được công bố rộng rãi một cách chính thức được coi là có tính bảo mật. Thông tin này có thể mang tính chất liên quan đến khoa học, công nghệ hoặc kinh doanh. Nó bao gồm, nhưng không chỉ giới hạn trong: kết quả tài chính, chiến lược kinh doanh, thông tin kinh doanh nhạy cảm liên quan đến khách hàng hoặc nhà cung cấp, nguồn nhân sự hoặc dữ liệu cá nhân, thông tin liên quan đến sản phẩm mới, công thức sản phẩm, bí mật sản xuất, hay các bí quyết được phát triển bởi Tập đoàn, vân vân...

Dưới mọi trường hợp, các nhân viên được tin tưởng và có quyền truy cập vào thông tin bảo mật phải đảm bảo không được tiết lộ hoặc chia sẻ thông tin với bên thứ ba hoặc sử dụng chúng khi không được phép cả ở trong và ngoài Tập đoàn.

Để bảo vệ thông tin bảo mật, nhân viên phải bảo đảm các tài liệu bảo mật được lưu trữ ở nơi an toàn chứ không phải ở nơi dễ tiếp cận như thùng rác, trên bàn làm việc, trên máy in hoặc ở phòng họp.

## 9. Chống tham nhũng

Tập đoàn lên án tham nhũng dưới mọi hình thức trong các giao dịch kinh doanh. Là một công ty tuân thủ luật pháp và các quy định, cả ở cấp quốc gia và quốc tế, MANE cũng yêu cầu các đối tác kinh doanh của mình (đối tác liên doanh, quan chức, nhà phân phối, văn phòng đại diện, nhà cung cấp dịch vụ và nhà cung cấp) tuân thủ các quy định về chống tham nhũng và các chính sách đang có hiệu lực.

Tham nhũng là sự lạm dụng quyền lực của những người sử dụng ảnh hưởng của họ để đạt được lợi ích cá nhân. Hành vi tham nhũng biểu hiện bất kỳ hành vi nào mà một người yêu cầu hoặc nhận quà tặng, ưu đãi hoặc lợi ích dưới bất kỳ hình thức nào nhằm thực hiện hoặc không thực hiện một hành vi thuộc phạm vi nhiệm vụ của họ. Hành động của cả người đưa hối lộ (hối lộ chủ động) và người nhận hối lộ (hối lộ thụ động) đều là hành vi tham nhũng.

Tuy nhiên, rõ ràng là tùy thuộc vào phong tục và truyền thống địa phương khác nhau giữa các quốc gia, hoặc tùy vào văn hóa xã giao, nhân viên, trong vai trò tương ứng của họ, đôi khi có thể chấp nhận quà tặng với giá trị thấp hoặc lời mời ăn trưa với chi phí thấp. Cấp quản lý của MANE ở từng địa phương nên hướng dẫn rõ ràng cho nhân viên về vấn đề này.

Các khoản thanh toán bôi trơn là các khoản thanh toán không chính thức (trái ngược với các nghĩa vụ và thuế hợp pháp và chính thức) được trả để tạo điều kiện hoặc xúc tiến việc thực hiện các thủ tục hoặc một số thủ tục hành chính hợp pháp như thủ tục hải quan. Tập đoàn MANE không chấp nhận các khoản thanh toán bôi



trơn trù trường hợp có lý do thuyết phục gây nguy hiểm cho sức khỏe hoặc sự an toàn của nhân viên được đề cập.

Không nhân viên nào được chấp nhận hoặc trực tiếp hoặc gián tiếp đề xuất thanh toán bằng tiền, quà tặng hoặc các lợi ích khác có thể ảnh hưởng đến tính công bằng trong công việc của họ.

## 10. Xung đột lợi ích

Khi thực hiện nhiệm vụ của mình, tất cả nhân viên của MANE phải hành động vì lợi ích tốt nhất của MANE và tránh mọi tình huống hoặc hoạt động có khả năng dẫn đến xung đột lợi ích tiềm ẩn, đặc biệt liên quan đến lợi ích cá nhân và/hoặc gia đình có thể ảnh hưởng đến phán quyết hoặc quyết định độc lập của họ và mâu thuẫn với công việc của họ trong Tập đoàn MANE.

Nhân viên MANE không được phép tự giao dịch. Tự giao dịch là hành vi mà trong đó một người lợi dụng chức vụ và quyền hạn của mình thực hiện giao dịch để phục vụ cho lợi ích cá nhân.

Nhân viên của MANE phải thông báo ngay cho người giám sát trực tiếp của mình về bất kỳ tình huống nào có thể dẫn đến xung đột lợi ích. Trong tình huống như vậy, nhân viên được yêu cầu nêu lại cụ thể nội dung trên tờ khai về việc xung đột lợi ích (xem FO-RSE-022 or FO-RSE-025 available in Global Documentary System, Q.S.E.É., BSL Intranet or Sharepoint MANE CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics). Tờ khai này phải được gửi cho người giám sát trực tiếp của nhân viên đó và Ủy ban quy tắc ứng xử qua email: [ethics@MANE.com](mailto:ethics@MANE.com)

## 11. Tuân thủ luật cạnh tranh

Tập đoàn và các nhân viên của mình cam kết tôn trọng luật pháp và quy định của địa phương nhằm mục đích ngăn ngừa các hành vi phản cạnh tranh, bao gồm thỏa thuận giá và gian lận thầu, và thúc đẩy cạnh tranh cởi mở & công bằng.

# V. HỆ THỐNG BÁO CÁO QUY TẮC ỨNG XỬ

## 1. Định nghĩa

Hệ thống báo cáo đạo đức là một quy trình bổ sung không nhằm mục đích thay thế các kênh truyền thông nội bộ tiêu chuẩn hiện có theo các quy tắc hiện hành ở từng quốc gia, chẳng hạn như quy trình báo cáo, tổ chức đại diện người lao động và bộ phận nhân sự.

Ngoại lệ, nếu nhân viên MANE lo ngại về một hành vi vi phạm đạo đức tiềm ẩn và không thể báo cáo qua các kênh được nêu ở trên thì họ có thể sử dụng hệ thống báo cáo đạo đức này nếu họ đang hành động với thiện chí tốt, không vụ lợi và với hiểu biết rõ về các hành vi đang báo cáo.



Nói chung, bất kỳ người nào biết rõ về hành vi vi phạm Quy tắc đạo đức của MANE, vi phạm luật và quy định hiện hành, hoặc mối đe dọa nghiêm trọng đối với lợi ích của tập đoàn đều có nghĩa vụ phải sử dụng hệ thống báo cáo đạo đức càng sớm càng tốt qua email: [ethics@MANE.com](mailto:ethics@MANE.com)

Người tố cáo chỉ nên truyền đạt thông tin cá nhân có liên kết trực tiếp với những gì họ đang báo cáo. Nếu cần thiết, hệ thống báo cáo đạo đức có thể được thể hiện ẩn danh.

Dưới đây là một số ví dụ mà báo cáo đạo đức được coi là phù hợp:

- Bất kỳ vi phạm nào sau đây:
  - Luật phòng chống tham nhũng.
  - Luật cạnh tranh.
  - Luật ngân hàng và kế toán.
- Các hành vi có thể cấu thành:
  - Gian lận nội bộ hoặc bên ngoài.
  - Quấy rối đạo đức hoặc tình dục.
  - Rủi ro về sức khỏe hoặc an toàn cá nhân.
  - Rủi ro tiềm ẩn hoặc đã được xác định về môi trường.

Bất kỳ hành vi vi phạm đạo đức nào được báo cáo về email: [ethics@MANE.com](mailto:ethics@MANE.com) sẽ được xử lý một cách bảo mật nghiêm ngặt bởi Ủy ban Đạo đức làm việc trực tiếp dưới sự giám sát của Chủ tịch Tập đoàn MANE.

## 2. Thủ tục quy trình báo cáo và những hành động được thực hiện

Khi Ủy ban Đạo đức nhận được một báo cáo, họ sẽ nhanh chóng tiến hành một cuộc điều tra để đảm bảo tính xác thực của nó. Trong vòng bảy ngày, một email sẽ được gửi đến người tố cáo xác nhận đã nhận được báo cáo. Hơn nữa, trong một khoảng thời gian hợp lý không quá ba tháng sau khi nhận được báo cáo, người tố cáo sẽ được thông báo về các hành động đã thực hiện hoặc dự kiến thực hiện để xác định tính trung thực của các cáo buộc và nếu cần, để tìm ra một giải pháp liên quan đến đối tượng các cáo buộc và lý do phía sau vấn đề.

Khi kết thúc điều tra, nếu Ủy ban Đạo đức cho rằng các cáo buộc là chính xác, bất kể báo cáo có được thực hiện ẩn danh hay không, vụ việc sẽ được báo cáo cho người giám sát trực tiếp của thủ phạm và Chủ tịch Tập đoàn. MANE phải hành động ngay lập tức đối với những thủ phạm bị cáo buộc bằng các biện pháp kỷ luật phù hợp và tương xứng và/hoặc các hành động khác cần thiết để xử lý hiệu quả báo cáo theo luật và quy định hiện hành. Tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của hành vi phạm tội, việc nhân viên MANE vi phạm các nguyên tắc của Quy tắc Ứng xử của tập đoàn MANE có thể là căn cứ để sa thải.



Nếu Ủy ban Đạo đức xác định vào cuối cuộc điều tra rằng cáo buộc, bất kể báo cáo có được thực hiện ẩn danh hay không, không đáp ứng các điều kiện liên quan đến việc bảo vệ người tố cáo, thì Ủy ban Đạo đức sẽ gửi email cho người tố cáo để thông báo cho họ về các hành động đã thực hiện hoặc vụ việc đã được đóng lại.

Tập đoàn MANE sẽ đảm bảo rằng bất kỳ ai báo cáo, với thiện ý, một hành vi vi phạm đã biết hoặc nghi ngờ đối với Quy tắc đạo đức của MANE sẽ không bị trả thù, quấy rối hoặc phân biệt đối xử tại nơi làm việc vì lý do tham gia báo cáo vi phạm. Tuy nhiên, bất kỳ ai lạm dụng quy trình (ví dụ: thông báo ác ý các cáo buộc sai sự thật hoặc phỉ báng nhằm làm hại ai đó) sẽ phải chịu các biện pháp kỷ luật.

Ngược lại, những người tố cáo hành động một cách thiện chí sẽ không phải chịu các biện pháp kỷ luật hoặc truy tố ngay cả khi các cáo buộc được chứng minh là vô căn cứ hoặc không dẫn đến hành động nào khác.

### **3. Quy trình thu thập thông tin cá nhân được xem là một phần của việc báo cáo ứng xử nghề nghiệp**

Ủy ban Đạo đức đảm bảo rằng chỉ dữ liệu giới hạn nghiêm ngặt trong các lĩnh vực được đề cập trong báo cáo đạo đức mới có thể được xử lý, cụ thể là danh tính, vị trí và thông tin liên lạc của người báo cáo, các đối tượng của cáo buộc và những người tham gia vào việc thu thập thông tin hoặc xử lý báo cáo; các hành vi bị cáo buộc; các thông tin thu thập được; báo cáo tóm tắt điều tra, và các hành động được thực hiện.

Ủy ban sẽ phải rất thận trọng đối với việc xử lý dữ liệu nhạy cảm như dữ liệu về nguồn gốc dân tộc hay nguồn gốc chủng tộc; quan điểm chính trị; niềm tin tôn giáo hoặc triết học; thành viên công đoàn; dữ liệu di truyền; dữ liệu sinh trắc học; dữ liệu sức khỏe; dữ liệu liên quan đến đời sống tình dục hoặc xu hướng tình dục của một người; và dữ liệu liên quan đến hành vi phạm tội, kết án và các biện pháp an ninh đối với thể nhân.

Nếu danh tính của người tố giác được cho biết, Ủy ban đạo đức sẽ bảo mật nghiêm ngặt thông tin này.

Thông tin cá nhân này chỉ được cung cấp cho những người được ủy quyền giao nhiệm vụ xử lý báo cáo vi phạm đạo đức trong khuôn khổ hệ thống báo cáo đạo đức.

Để đảm bảo rằng dữ liệu cá nhân tiếp tục được bảo vệ, bất kỳ việc truyền tải thông tin cá nhân này đến các tổ chức bên ngoài Liên Minh Châu Âu sẽ phải tuân thủ quy định cụ thể điều 44 và tuân theo GDPR (Quy định EU 2016/679 của Nghị viện Châu Âu và Hội đồng Châu Âu ban hành ngày 27 tháng 4 năm 2016).

Thời gian lưu giữ dữ liệu cá nhân tùy vào các hành động được thực hiện bởi Ủy ban đạo đức sau báo cáo vi phạm:

- Nếu báo cáo không thuộc phạm vi của hệ thống báo cáo đạo đức thì dữ liệu cá nhân đã được xử lý sẽ bị hủy hoặc ẩn ngay lập tức;



- Nếu báo cáo nằm trong phạm vi của hệ thống báo cáo đạo đức nhưng không tiến hành thêm hành động nào khác thì dữ liệu cá nhân đã được xử lý sẽ bị hủy hoặc ẩn trong vòng hai tháng kể từ khi kết thúc điều tra;

- Nếu báo cáo dẫn đến các biện pháp kỷ luật hoặc nếu thủ tục pháp lý được tiến hành đối với người bị buộc tội hoặc người tố giác nếu báo cáo được thực hiện với mục đích xấu, dữ liệu cá nhân sẽ được lưu trữ cho đến khi kết thúc thủ tục hoặc thời hiệu khiếu nại.

Ngoại trừ trường hợp không thực hiện thêm hành động nào, Ủy ban Đạo đức có thể lưu trữ dữ liệu đã thu thập trong kho lưu trữ trung gian nhằm mục đích để bảo vệ người tố cáo hoặc để theo dõi nhằm đề phòng các hành vi phạm tội có thể xảy ra trong tương lai. Khoảng thời gian lưu giữ này phải được giới hạn nghiêm ngặt đối với các mục đích chính đáng được theo đuổi, được xác định trước và được chú ý bởi những người liên quan.



## Tuyên bố danh dự

Tôi tên là.....,

Sau đây tôi xin cam kết tôn trọng và tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử của tập đoàn MANE.

Tôi không biết về bất kỳ xung đột lợi ích thực tế hoặc tiềm ẩn nào buộc tôi vi phạm Quy tắc Ứng Xử của tập đoàn MANE.

Nếu sau này tôi có liên quan đến một tình huống có khả năng dẫn đến xung đột lợi ích, tôi cam kết sẽ báo cáo ngay lập tức cho cấp trên trực tiếp của mình theo quy trình được nêu trong đoạn IV.10. của Bộ quy tắc Ứng Xử của tập đoàn MANE.

Ghi rõ họ và tên người ký :

Chức vụ:

Đơn vị MANE:

Ngày :

Chữ ký :