

Quy tắc ứng xử



Lời mở đầu



Tại FORVIA, thành công của chúng ta được xây dựng dựa trên niềm tin và sự tôn trọng mà chúng ta nhận được từ khách hàng, các bên liên quan, đối tác và từ chính nhau. Là sự thể hiện rõ ràng của những giá trị tạo nền tảng cho văn hóa chung. Bộ Quy tắc Ứng xử của chúng ta đóng vai trò là kim chỉ nam, giúp chúng ta định hướng khi đối mặt với thách thức, đưa ra quyết định sáng suốt và duy trì, không ngoại lệ, những tiêu chuẩn đã định hình nên Tập đoàn.

Bộ Quy tắc này không chỉ đơn thuần là một tập hợp các quy định — nó phản ánh những nguyên tắc mà chúng ta thể hiện trong mọi quyết định và hành động tại FORVIA, đồng thời tiếp tục góp phần định hình công ty mỗi ngày. Bằng việc tuân thủ những hướng dẫn này, chúng ta duy trì các tiêu chuẩn cao về tính chính trực, đảm bảo luôn hành động có trách nhiệm, minh bạch và trung thành với các giá trị cốt lõi của FORVIA.

Mỗi nhân viên FORVIA đều sẽ nhận được một bản sao Bộ quy tắc này và có nghĩa vụ tuân thủ các nguyên tắc và quy định được nêu ra, cả trong các hoạt động nội bộ lẫn khi làm việc với bên ngoài. Đồng thời chúng tôi khuyến khích nhân viên đặt câu hỏi khi cần thiết và thường xuyên suy ngẫm về cách mà tất cả chúng ta có thể sống và hành động theo các tiêu chuẩn này.

Cam kết chung của chúng ta đối với các nguyên tắc và quy định trong Bộ Quy tắc này sẽ tiếp tục đảm bảo rằng FORVIA luôn là một công ty mà tất cả chúng ta đều tự hào. Cùng nhau, chúng ta sẽ tiếp tục hành động với mức độ chính trực cao nhất, xây dựng một môi trường tích cực, hòa nhập và đạo đức, qua đó củng cố sức mạnh cho công ty cũng như tác động tích cực đến thế giới xung quanh.

Martin FISCHER
Chủ tịch, FORVIA

Lời mở đầu

Với cương vị là Chủ tịch FORVIA HELLA, một thành viên của Tập đoàn FORVIA, tôi vô cùng tự hào được một lần nữa khẳng định cam kết của chúng ta, luôn hành xử một cách có đạo đức, minh bạch và có trách nhiệm ở bất kỳ vị trí hay vai trò nào. Những giá trị cốt lõi mà chúng ta cùng chia sẻ chính là kim chỉ nam dẫn dắt mọi hành động, quyết định và định hình con đường phát triển của FORVIA mỗi ngày.



Mỗi chúng ta đều giữ vai trò quan trọng trong việc nuôi dưỡng một nền văn hóa dựa trên tính liêm chính, tinh thần trách nhiệm và sự tôn trọng lẫn nhau. Bộ Quy tắc này không chỉ phản ánh nhưng giá trị ấy, mà còn là nền tảng vững chắc giúp chúng ta vượt qua những thách thức, hành động nhất quán và hướng đến mục tiêu chung.

Sống và làm việc theo Bộ Quy tắc này đồng nghĩa với việc chúng ta cam kết duy trì những chuẩn mực cao nhất, không ngừng đặt câu hỏi và dũng cảm lựa chọn điều đúng đắn - ngay cả khi điều đó không hề dễ dàng. Dù ở vai trò dẫn dắt đội ngũ, hợp tác liên chức năng hay đồng hành cùng với đối tác, chính sự chính trực và tinh thần trách nhiệm của mỗi chúng ta sẽ kiến tạo niềm tin và góp phần thúc đẩy thành công bền vững cho tập đoàn.

Hãy tiếp tục tiên phong làm gương, giữ gìn và lan toả những giá trị đã tạo nên FORVIA - một tập thể mà tất cả chúng ta luôn tự hào khi được đồng hành và gắn bó.

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of a large 'B' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

Bernard SCHÄFERBARTHOLD
Chủ tịch, FORVIA HELLA

Mục lục



Tuân thủ các giá trị
của FORVIA

05



Nguyên tắc Lao động
và Nhân quyền

07



Môi trường, Sức khỏe & An toàn (EHS),
An toàn Sản phẩm

13



Thực hành Kinh
doanh Công bằng

16



Xử lý
Thông tin

21



Quyền Riêng
tư Dữ liệu

24



An ninh
Mạng

26



Xử lý tài sản của Công ty và Bên thứ ba
& Tài sản Trí tuệ

28



Ngoại thương & Kiểm soát
Xuất khẩu và Thuế

30



Tuân thủ Quy
tắc Ứng xử

33

Quyền bình đẳng là một trong những nguyên tắc cơ bản của FORVIA. Để thuận tiện cho việc đọc, trong trường hợp nội dung văn bản sau đây đề cập đến một giới tính cụ thể, sẽ được hiểu là áp dụng cho tất cả các giới tính.



FORVIA



Tuân thủ các giá trị của FORVIA



Tuân thủ các giá trị của FORVIA



Sự thành công liên tục và uy tín của FORVIA phụ thuộc vào việc mỗi cá nhân chúng ta luôn ứng xử một cách hợp pháp và trung thực. Trên cơ sở đó, các công ty thuộc Tập đoàn FORVIA cùng toàn thể người lao động đều phải tuân thủ luật pháp và quy định hiện hành tại các quốc gia nơi chúng ta hoạt động, cũng như các chính sách nội bộ của chúng ta. Không dừng lại ở đó, chúng ta cần chủ động thể hiện và gìn giữ các giá trị của FORVIA, đặc biệt là sự tôn trọng, trách nhiệm và tinh thần làm việc nhóm trong công việc hàng ngày. Mọi hành vi vi phạm sẽ không được dung thứ và có thể dẫn đến hậu quả nghiêm trọng đối với cả Tập đoàn FORVIA và những người có liên quan.

1.1. Phạm vi áp dụng

Bộ Quy tắc này áp dụng và ràng buộc đối với tất cả các đơn vị tổ chức mà Tập đoàn FORVIA trực tiếp hoặc gián tiếp nắm giữ đa số cổ phần.

Bộ Quy tắc cũng áp dụng và ràng buộc đối với toàn thể nhân viên của Tập đoàn FORVIA, không phân biệt chức vụ, chức năng hay cấp bậc công việc.



Nguyên tắc Lao động và Nhân quyền



Nguyên tắc Lao động và Nhân quyền



Chúng tôi nỗ lực xây dựng môi trường làm việc nơi tinh thần làm việc nhóm và sự tôn trọng được thể hiện một cách hiển nhiên. Chúng tôi đối xử với nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên thứ ba khác bằng sự tôn trọng, nhân phẩm, và luôn tuân thủ các tiêu chuẩn nhân quyền được quốc tế công nhận và mọi hành động của chúng tôi đều dựa trên các nguyên tắc sau đây.

2.1. Đa dạng và Hòa nhập

Chúng tôi trân trọng sự đa dạng và luôn khuyến khích xây dựng môi trường làm việc hòa nhập.

Chúng tôi tôn trọng tất cả nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên thứ ba khác, không phân biệt giới tính, nguồn gốc dân tộc, hoàn cảnh xã hội, quốc tịch, màu da, xu hướng tình dục, tôn giáo hoặc tín ngưỡng, hoạt động công đoàn, độ tuổi, khuyết tật cũng như các đặc điểm khác được pháp luật bảo vệ.

Nhân viên được tuyển dụng dựa trên trình độ chuyên môn và kỹ năng, và được thăng tiến dựa trên thành tích làm việc và tiềm năng phát triển.

Chúng tôi kiên quyết phản đối mọi hành vi gây ra môi trường làm việc khó chịu, thù địch hoặc mang tính đe dọa, cũng như mọi hình thức quấy rối, bao gồm quấy rối tình dục, lạm dụng tinh thần hoặc thể chất.

2.2. Bình đẳng trong đối xử

Trong hoạt động tuyển dụng và quản lý sự nghiệp, chúng tôi cam kết không phân biệt đối xử dựa trên yếu tố tuổi tác, giới tính, màu da, quốc tịch, tôn giáo, tình trạng sức khỏe hoặc khuyết tật, xu hướng tình dục, quan điểm chính trị hoặc triết lý sống, hay tư cách thành viên công đoàn. Tất cả nhân viên đều có quyền làm việc trong môi trường lành mạnh, không bị ảnh hưởng bởi bất kỳ hình thức thù địch hoặc quấy rối nào được xem là trái pháp luật theo quy định và thông lệ hiện hành tại các quốc gia nơi Tập đoàn hoạt động. Đặc biệt, FORVIA nghiêm cấm mọi hành vi vi phạm pháp luật được hiểu là quấy rối tình dục hoặc đạo đức.

2.3. Không có Lao động Trẻ em

Chúng tôi phản đối mọi hình thức lao động trẻ em. Tuổi thơ, nhân phẩm, sức khỏe, an toàn và quyền được giáo dục của trẻ em phải luôn được tôn trọng và bảo vệ. Độ tuổi tối thiểu để thanh niên được phép lao động, cũng như quyền lợi về sức khỏe, an toàn và đạo đức của họ trong quan hệ lao động, phải tuân thủ các quy định trong Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)¹.

¹ILO C138 – Công ước về Độ tuổi Tối thiểu (1973) và ILO C182 – Công ước về Các Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất (1999)

2.4. Không có Lao động Cường bức

Chúng tôi phản đối mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, nô lệ hiện đại và mua bán người, đồng thời tuyệt đối không sử dụng bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc nào trong hoạt động của mình. Tất cả các thực hành phải phù hợp với Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)².

2.5. Tự do Ngôn luận và Đối thoại Xã hội

Tập đoàn FORVIA mong muốn xây dựng mối quan hệ tin cậy ở mọi cấp độ trong công ty bằng cách khuyến khích người lao động tự do bày tỏ ý kiến, đặc biệt là các ý kiến liên quan đến cải thiện môi trường làm việc. Chất lượng của việc trao đổi và giao tiếp giữa mỗi người lao động với cấp trên trực tiếp là yếu tố then chốt trong đối thoại xã hội của Tập đoàn. Tập đoàn FORVIA cam kết sẽ cung cấp thông tin và tham vấn kịp thời với đại diện người lao động tại từng pháp nhân hoặc đại diện người lao động tại cấp độ châu Âu, đồng thời tuân thủ đầy đủ các nghĩa vụ pháp lý theo quy định của từng quốc gia.

2.6. Quyền tự do liên kết

Tập đoàn FORVIA công nhận sự tồn tại của các tổ chức công đoàn trên toàn cầu và quyền của người lao động được thành lập tổ chức công đoàn theo lựa chọn của họ và/hoặc tổ chức đại diện người lao động theo đúng luật pháp và quy định hiện hành. Tập đoàn cam kết bảo vệ các thành viên và lãnh đạo công đoàn, đồng thời không có bất kỳ hành vi phân biệt đối xử dựa trên vai trò công đoàn mà họ đảm nhiệm.

²ILO C29 – Công ước về Lao động Cường bức (1930) ILO C105 – Công ước về Xóa bỏ Lao động Cường bức (1957) và Nghị định thư năm 2014 bổ sung cho Công ước về Lao động Cường bức (1930).

2.7. Chính sách Hợp đồng

Tập đoàn FORVIA cam kết thúc đẩy chính sách tư vấn và thương lượng. Với cấu trúc quản trị và pháp lý mang tính phân cấp, chính sách này được thể hiện thông qua các thỏa ước lao động tập thể được ký kết với các cơ sở riêng lẻ và các công ty.

2.8. Tái cơ cấu Công nghiệp và Xã hội

Do tính chất hoạt động gắn liền với chương trình, Tập đoàn FORVIA luôn cần thích ứng linh hoạt với vòng đời của các dòng xe (giai đoạn ra mắt, phát triển và kết thúc sản phẩm), đồng thời đồng hành cùng khách hàng trong quá trình phát triển quốc tế. Việc tái cơ cấu công nghiệp và xã hội của Tập đoàn luôn được triển khai nhằm hỗ trợ hiệu quả cho những thay đổi này. Trong mọi trường hợp có thể, Tập đoàn FORVIA sẽ áp dụng cách tiếp cận có tầm nhìn dài hạn đối với các hoạt động tái cơ cấu công nghiệp và xã hội nhằm hạn chế tác động xã hội.

2.9. Phát triển kỹ năng

2.9.1. Hòa nhập và Phát triển đào tạo

Tập đoàn FORVIA cam kết thúc đẩy đào tạo chuyên môn nhằm khuyến khích hòa nhập nghề nghiệp của thanh niên, thông qua các hình thức hỗ trợ sau:

- Tiếp cận các loại hình hợp đồng dành cho sinh viên trong suốt quá trình học tập (đặc biệt là hợp đồng học nghề).
- Cung cấp cơ hội thực tập tại công ty.

Chúng tôi sẽ nỗ lực tối đa để đảm bảo mỗi nhân viên, bất kể nơi làm việc của họ trên thế giới, độ tuổi, giới tính hay chức vụ, đều được tiếp cận đầy đủ với các chương trình đào tạo cần thiết trong suốt quá trình làm việc, nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ của mình và phát triển lộ trình nghề nghiệp.

2.9.2. Phát triển nghề nghiệp và khả năng đảm nhận công việc

Xuất phát từ tính đặc thù trong hoạt động và nhu cầu tận dụng tối đa chuyên môn nội bộ nhằm kiểm soát hiệu quả các chương trình, Tập đoàn FORVIA xem phát triển khả năng đảm nhận công việc của đội ngũ nhân sự nội bộ là ưu tiên hàng đầu. FORVIA khuyến khích mỗi nhân viên chủ động tham gia quá trình phát triển nghề nghiệp của bản thân, đồng thời cam kết bảo đảm cơ hội phát triển nghề nghiệp và thăng tiến ngang hàng. FORVIA cũng khuyến khích điều chuyển về mặt địa lý và chức năng trong công ty như một cách để phát triển khả năng đảm nhận công việc của người lao động. Việc quản lý điều chuyển nội bộ luôn được xem xét cẩn trọng để đảm bảo tính phù hợp trong ngắn hạn và trung hạn.

2.9.3. Thời gian làm việc và thù lao

Thời gian làm việc không được vượt quá giới hạn tối đa theo quy định của pháp luật địa phương hiện hành. Bên cạnh đó, mức thù lao trả cho người lao động phải tuân thủ đầy đủ quy định của pháp luật địa phương hiện hành, bao gồm pháp luật về mức lương tối thiểu.



Môi trường, Sức khỏe & An toàn (EHS), An toàn Sản phẩm



Môi trường, Sức khỏe & An toàn (EHS), An toàn Sản phẩm



Chúng tôi luôn đặt trách nhiệm đảm bảo sức khỏe và an toàn cho người lao động, khách hàng và nhà cung cấp, cũng như kiểm soát tác động môi trường lên hàng đầu.

3.1. Sức khỏe và An toàn tại nơi làm việc

Tập đoàn FORVIA cam kết triển khai các chính sách và phương pháp chủ động nhằm phòng ngừa các rủi ro có thể ảnh hưởng đến sức khỏe và an toàn của người lao động, thường xuyên kiểm tra việc thực thi đúng quy định và đánh giá hiệu quả của các biện pháp này. Cụ thể, Tập đoàn FORVIA cam kết bảo đảm rằng cán bộ và người lao động có ý thức trách nhiệm bảo vệ sức khỏe và phòng tránh tai nạn tại nơi làm việc, cũng như đảm bảo rằng việc thiết kế và phát triển sản phẩm và cơ sở sản xuất phải hướng đến việc tạo ra điều kiện làm việc tối ưu nhất. Tất cả các nhà thầu phụ làm việc tại các cơ sở thuộc Tập đoàn FORVIA đều được yêu cầu áp dụng các chính sách sức khỏe và an toàn này, đồng thời tuân thủ mọi quy định pháp luật hiện hành tại các quốc gia liên quan.

3.2. Bảo vệ Môi trường

Chúng tôi đánh giá cao tư duy đổi mới và cam kết đảm bảo tính bền vững. Điều này đồng nghĩa với việc liên tục tối ưu hóa sản phẩm và công nghệ theo hướng quản lý tài nguyên một cách có trách nhiệm, ngăn ngừa các tác động tiêu cực đến môi trường, tuân thủ pháp luật và tiêu chuẩn môi trường trong quá trình phát triển và sản xuất, đồng thời liên tục tìm kiếm các tiềm năng mới để bảo vệ môi trường. Trong quá trình phát triển sản phẩm và công nghệ, chúng tôi luôn nỗ lực giảm thiểu việc tiêu thụ tài nguyên và nâng cao hiệu quả sử dụng. Bên cạnh đó, mỗi cá nhân nhân viên đều có trách nhiệm giảm thiểu tác động đến môi trường, bằng cách áp dụng các phương pháp thân thiện với môi trường như một phần thiết yếu trong các công việc hằng ngày.

3.3. An toàn, Bảo mật và tính Tuân thủ của Sản phẩm

Ưu tiên hàng đầu của chúng tôi là đảm bảo rằng sản phẩm có chất lượng cao nhất, an toàn, bảo mật và đáp ứng các yêu cầu pháp lý. Sản phẩm được đánh giá và kiểm soát thông qua các hệ thống quản lý chất lượng nghiêm ngặt. Sản phẩm phải trải qua quy trình giám sát xuyên suốt các giai đoạn phát triển, sản xuất và sau khi đưa ra thị trường. Chúng tôi có trách nhiệm chủ động phát hiện, báo cáo và chuyển tiếp kịp thời mọi vấn đề nghi ngờ liên quan đến an toàn, bảo mật hoặc tính tuân thủ đến đúng bộ phận phụ trách. Khi cần thiết, chúng tôi sẽ báo cáo các thiếu sót với cơ quan liên quan và thực hiện các biện pháp cần thiết để đảm bảo rằng các sản phẩm luôn an toàn, bảo mật và tuân thủ.



Thực hành Kinh doanh Công bằng



Thực hành Kinh doanh Công bằng



Chúng tôi tin rằng thành công trong kinh doanh đến từ chất lượng và giá trị của sản phẩm. Chúng tôi không sử dụng bất kỳ phương thức không công bằng hoặc bất hợp pháp để giành lợi thế trên thị trường.

4.1. Cạnh tranh công bằng

Chúng tôi cam kết cạnh tranh một cách công bằng và tuân thủ các quy định và pháp luật về cạnh tranh trên toàn thế giới. Các quy định và pháp luật này nghiêm cấm mọi thỏa thuận bằng văn bản hoặc phi chính thức, kế hoạch, sắp đặt hoặc hành vi phối hợp (thông đồng) giữa các đối thủ cạnh tranh có mục đích hạn chế hoặc dẫn đến hạn chế cạnh tranh.

Cụ thể, chúng tôi cam kết như sau:

- Không chia sẻ với đối thủ cạnh tranh bất kỳ thông tin nhạy cảm về mặt thương mại, bao gồm giá cả, thị phần, chiến lược, gia nhập/rút khỏi thị trường, hàng tồn kho và năng lực sản xuất, chiến lược đàm phán với nhà cung cấp hoặc khách hàng, tiền lương/tiền công của người lao động (với bất kỳ công ty nào); và
- Không tham gia vào các hành vi ấn định giá, phân chia thị trường theo dự án, khách hàng hoặc lãnh thổ, và gian lận trong đấu thầu (bao gồm đưa ra các đề nghị giả tạo) với đối thủ cạnh tranh.

Chúng tôi luôn thận trọng trong các cuộc trao đổi với đối tác kinh doanh, đặc biệt là đối thủ cạnh tranh, cũng như cách thức tiếp nhận thông tin cạnh tranh. Chúng tôi đặc biệt lưu ý khi tham dự các cuộc họp của hiệp hội ngành hoặc các nhóm công tác khác chẳng hạn như các dự án hợp tác hoặc hoạt động tiêu chuẩn hóa trong ngành.

Việc lạm dụng vị thế thống lĩnh trên thị trường đối với nhà cung cấp hoặc khách hàng, cũng như kiểm soát hoặc hạn chế giá bán lại của khách hàng, đều bị nghiêm cấm. Ngoài ra, chúng tôi cũng phải tuân thủ đúng quy trình kiểm soát tập trung kinh tế đối với các thương vụ hợp tác hoặc giao dịch.

Chúng tôi cam kết theo dõi đảm bảo việc tuân thủ các cam kết nêu trên bằng cách cung cấp mọi thông tin bổ sung mà nhân viên hoặc cán bộ có thể yêu cầu, đồng thời tăng cường phổ biến kiến thức về các cam kết của Tập đoàn FORVIA liên quan đến cạnh tranh công bằng trong toàn Tập đoàn.

4.2. Phòng chống Tham nhũng

4.2.1. Không tham nhũng

Chúng tôi không khoan nhượng với bất kỳ hình thức tham nhũng nào. Chúng tôi tuân thủ các quy định pháp luật trong nước và quốc tế cấm các hành vi kinh doanh mang tính tham nhũng trong quan hệ với các bên thứ ba (cán bộ nhà nước và doanh nghiệp tư nhân). Việc thực hành kinh doanh minh bạch và đúng mực là điều bắt buộc và luôn có thể thực hiện được. Chúng tôi không đưa hoặc nhận hối lộ từ đối tác, dù trực tiếp hay gián tiếp thông qua bên thứ ba, và quà tặng và chiêu đãi từ khách hàng hoặc nhà cung cấp dịch vụ phải tuân thủ pháp luật địa phương và các quy định nội bộ của chúng tôi.

Chúng tôi nghiêm cấm mọi hình thức đóng góp chính trị và tất cả các khoản thanh toán bất hợp pháp vì những hành động này có thể bị coi là nỗ lực tác động đến quyết định của chính phủ hoặc cơ quan hành chính trong các vấn đề liên quan đến FORVIA. Ngay cả sự xuất hiện của hành vi không minh bạch cũng phải được tránh tuyệt đối.

Để biết thêm chi tiết về các quy định nội bộ của chúng tôi về phòng chống tham nhũng:

- Chính sách Phòng chống Tham nhũng của HELLA
- Quy tắc Ứng xử về Phòng chống Tham nhũng của FAURECIA

4.2.2. Trung thực và Chính xác trong sổ sách kế toán, hồ sơ và báo cáo

Tất cả tài sản, công nợ, chi phí và các giao dịch khác được thực hiện bởi các công ty thuộc Tập đoàn FORVIA đều phải được ghi chép trung thực và chính xác trong sổ sách kế toán và hồ sơ, tuân thủ các nguyên tắc, quy tắc và pháp luật kế toán hiện hành. Không được lập hoặc duy trì bất kỳ quỹ không khai báo hay tài sản không ghi nhận của các công ty hoặc công ty con trong Tập đoàn FORVIA, với bất kỳ lý do gì. Tài liệu liên quan đến giao dịch thương mại hoặc tài chính phải phản ánh trung thực bản chất của giao dịch. Không khoản thanh toán nào được phê duyệt hoặc thực hiện với mục đích hay sự thỏa thuận rằng một phần hoặc toàn bộ khoản thanh toán đó sẽ được sử dụng vào mục đích khác với nội dung được nêu trong các tài liệu liên quan đến khoản thanh toán đó. Tuyệt đối không được ghi nhận thông tin sai lệch hoặc giả tạo trong sổ sách và hồ sơ của Tập đoàn FORVIA hoặc các công ty con, dưới bất kỳ hình thức nào và vì bất kỳ lý do gì.

4.3. Xung đột Lợi ích

Xung đột lợi ích phát sinh khi người lao động hoặc người thân của người lao động có khả năng hưởng lợi cá nhân từ giao dịch liên quan đến FORVIA. Bất kỳ người lao động nào đối mặt với tình huống xung đột lợi ích đều phải khai báo thông qua các công cụ mà Tập đoàn cung cấp. Một số người lao động, do tính chất công việc hoặc vị trí của mình, có nguy cơ cao hơn đối với xung đột lợi ích và do đó phải thực hiện khai báo hằng năm. Trong trường hợp có nghi ngờ, người lao động cần báo cáo với cấp trên hoặc Trưởng phòng Nhân sự hoặc Cán bộ Tuân thủ khu vực để xác định giao dịch đó có tạo ra xung đột lợi ích hay không, và từ đó thực hiện các biện pháp khắc phục phù hợp.

Xung đột lợi ích có thể phát sinh trong mối quan hệ với các đối tác bên ngoài, chẳng hạn như nhà cung cấp hoặc tư vấn viên. Mỗi nhân viên FORVIA có trách nhiệm thúc đẩy lợi ích tốt nhất của Tập đoàn, không để bị chi phối bởi sự thiên vị xuất phát từ mối quan hệ cá nhân, hoặc không sử dụng bất kỳ tiêu chí phân biệt đối xử nào bị nghiêm cấm theo Bộ Quy tắc Ứng xử này.

4.4. Chống Rửa tiền

Chúng tôi tuân thủ đầy đủ các nghĩa vụ pháp lý liên quan đến việc chống rửa tiền. Chúng tôi phải cảnh giác và kịp thời báo cáo cho bộ phận tài chính phụ trách nếu phát hiện bất kỳ giao dịch tài chính bất thường, đặc biệt là các giao dịch liên quan đến tiền mặt, hoặc hành vi làm dấy lên nghi ngờ rằng số tiền có thể có nguồn gốc bất hợp pháp hoặc liên quan đến các hoạt động rửa tiền khác.



Xử lý Thông tin



5.1. Thông tin Bảo mật

Chúng tôi không được tiết lộ bất kỳ thông tin kinh doanh nào chưa được công khai. Thông tin phải được xử lý như thông tin bảo mật và không được chia sẻ với người không có thẩm quyền, trừ khi việc tiết lộ được yêu cầu bởi pháp luật. Tiêu chuẩn này cũng áp dụng đối với thông tin bảo mật thuộc về khách hàng hoặc đối tác kinh doanh khác. Nghĩa vụ bảo mật vẫn tiếp tục có hiệu lực ngay cả sau khi hợp đồng lao động với người lao động kết thúc hoặc sau khi chấm dứt hợp đồng với đối tác kinh doanh. Nghiêm cấm sử dụng thông tin kinh doanh bảo mật, dù trực tiếp hay gián tiếp, để mưu cầu lợi ích cá nhân, lợi ích của bên thứ ba, và/hoặc gây bất lợi đến Tập đoàn FORVIA.

5.2. Thông tin Nội bộ

Chúng tôi xử lý và công bố thông tin nội bộ theo đúng quy định pháp luật hiện hành liên quan đến thị trường vốn. Thông tin nội bộ là bất kỳ thông tin liên quan có khả năng ảnh hưởng đáng kể đến giá cổ phần (hoặc công cụ tài chính khác) và chưa được công khai. Thông tin này phải được xử lý bảo mật tuyệt đối, ngay cả đối với người thân cận, và phải được xử lý một cách cẩn trọng. Không được tiết lộ thông tin nội bộ này ra bên ngoài hay trong nội bộ, cũng như không được sử dụng để thực hiện giao dịch (hoặc đưa ra khuyến nghị giao dịch) chứng khoán.

5.3. Truyền thông Công khai

Chỉ những người được ủy quyền mới có thể đưa ra tuyên bố chính thức thay mặt Tập đoàn FORVIA hoặc công ty. FORVIA tôn trọng quyền tự do ngôn luận, tuy nhiên với tư cách là người lao động, chúng ta phải bảo đảm rằng mọi phát ngôn công khai của mình không làm tổn hại đến uy tín của FORVIA. Khi bày tỏ quan điểm trong phạm vi riêng tư, chúng ta cần làm rõ rằng các ý kiến đó là của cá nhân mình, không đại diện cho Tập đoàn FORVIA.



Quyền Riêng tư Dữ liệu





Quyền Riêng tư Dữ liệu



Chúng tôi tôn trọng quyền riêng tư của người lao động và đối tác kinh doanh, và nhận thức rằng các mối quan hệ lành mạnh được xây dựng trên nền tảng tin tưởng. Mỗi cá nhân đều có quyền quyết định liệu thông tin cá nhân của họ có được tiết lộ hay không, và cách thức xử lý. Do đó, chúng tôi cam kết bảo vệ quyền riêng tư dữ liệu của từng cá nhân. Việc sử dụng thông tin cá nhân trong Tập đoàn phải luôn minh bạch. Người lao động và đối tác kinh doanh có quyền, tại bất kỳ thời điểm nào, quyết định việc thông tin cá nhân của họ có được sử dụng hay xử lý hay không và cách thức sử dụng hay xử lý, trừ khi được yêu cầu bởi pháp luật hoặc việc sử dụng dữ liệu đó là cần thiết cho các quy trình kinh doanh của FORVIA. Thông tin cá nhân chỉ được thu thập, xử lý và sử dụng trong phạm vi được pháp luật hiện hành và chính sách nội bộ cho phép.



An ninh Mạng



An ninh Mạng



FORVIA áp dụng cách tiếp cận toàn diện đối với an ninh mạng nhằm bảo vệ hoạt động kinh doanh và giảm thiểu rủi ro an ninh mạng. Chúng tôi bảo vệ tính bảo mật, toàn vẹn và khả năng truy cập của mọi loại thông tin (VD: điện tử hay vật lý), dựa trên phân loại thông tin. Việc cấp quyền truy cập vào thông tin hoặc hệ thống CNTT được thực hiện theo nguyên tắc chỉ khi cần thiết và đặc quyền tối thiểu.

Đảm bảo an toàn thông tin không chỉ là trách nhiệm của cấp quản lý. Tất cả nhân viên, cũng như các đối tác kinh doanh có hợp đồng với FORVIA cũng có trách nhiệm về an toàn thông tin trong phạm vi công việc của mình. Mỗi nhân viên phải tuân thủ các chính sách an ninh của tập đoàn, nâng cao nhận thức về các rủi ro bảo mật tiềm ẩn và báo cáo các sự kiện đáng ngờ.



Xử lý tài sản của Công ty và Bên thứ ba & Tài sản Trí tuệ

Xử lý tài sản của Công ty và Bên thứ ba & Tài sản Trí tuệ



Tất cả tài sản hữu hình và vô hình, bao gồm tài sản và nguồn lực (“Tài sản”) thuộc sở hữu của FORVIA, cũng như tài sản của bên thứ ba được giao cho FORVIA quản lý, đều phải được sử dụng cẩn trọng và bảo vệ khỏi việc mất mát hoặc sử dụng sai mục đích, nhằm tránh gây thiệt hại nghiêm trọng cho FORVIA. Tài sản chỉ được sử dụng cho mục đích kinh doanh. Việc sử dụng cho mục đích cá nhân phải được phê duyệt trước. Tài sản của bên thứ ba, đặc biệt tài sản trí tuệ, chỉ được phép sử dụng khi có sự cho phép. Nghiêm cấm sử dụng tài sản của bên thứ ba cho mục đích cá nhân.



Ngoại thương & Kiểm soát Xuất khẩu và Thuế





9.1. Ngoại thương & Kiểm soát Xuất khẩu

Với tư cách là công ty toàn cầu, FORVIA cam kết tuân thủ tất cả quy định thương mại trong nước và quốc tế, cũng như luật kiểm soát xuất nhập khẩu liên quan đến các giao dịch kinh doanh quốc tế của mình. Tất cả nhân viên FORVIA phải tránh thực hiện các giao dịch bị coi là không được phép theo quy định kiểm soát xuất khẩu của quốc gia hoặc quốc tế. Trước khi hợp tác với đối tác kinh doanh mới, nhân viên phải bảo đảm rằng đối tác đó không nằm trong danh sách cấm hoặc hạn chế giao dịch theo lệnh trừng phạt quốc gia hoặc quốc tế. Trước khi thực hiện giao hàng hoặc chuyển giao bất kỳ loại hàng hóa, phần mềm hoặc công nghệ nào, dù có mục đích thương mại hay phi thương mại, dưới hình thức vật lý hay điện tử, trong hay ngoài FORVIA, nhân viên phải xác minh rằng mặt hàng đó không thuộc diện bị hạn chế xuất khẩu và/hoặc tất cả giấy phép xuất khẩu hoặc tái xuất khẩu cần thiết đã được cấp.

Mỗi cá nhân chúng ta đều có trách nhiệm tuân thủ pháp luật, quy định và các quy tắc nội bộ của FORVIA trong lĩnh vực này.

9.2. Thuế

FORVIA chịu trách nhiệm đầy đủ về các nghĩa vụ thuế của mình. Để thực hiện điều này, chúng tôi tuân thủ tất cả pháp luật thuế hiện hành tại các quốc gia nơi chúng tôi hoạt động kinh doanh. Điều này bao gồm áp dụng nguyên tắc giá thị trường như là chuẩn mực quốc tế về định giá chuyển nhượng. Trong lĩnh vực này, mỗi cá nhân trong chúng ta đều có trách nhiệm tuân thủ pháp luật, quy định và các quy tắc nội bộ của FORVIA trong lĩnh vực này.



Tuân thủ Quy tắc Ứng xử



Tuân thủ Quy tắc Ứng xử



10.1. Trách nhiệm

10.1.1. Trách nhiệm của Người lao động

Chúng ta có trách nhiệm tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử của FORVIA, và xem các nguyên tắc trong Bộ Quy tắc này là tiêu chuẩn bắt buộc trong công việc hằng ngày.

10.1.2. Trách nhiệm của cấp Quản lý

Các nhà quản lý FORVIA ở tất cả các cấp có trách nhiệm đặc biệt trong việc nêu gương và hành xử theo đúng Bộ Quy tắc này, đồng thời bảo đảm việc tuân thủ Bộ Quy tắc trong phạm vi trách nhiệm của mình. Người quản lý phải thực hiện mọi biện pháp cần thiết để đảm bảo rằng người lao động dưới quyền hiểu rõ các nguyên tắc được nêu trong Bộ Quy tắc, và được trang bị đầy đủ để hành động đúng pháp luật cũng như tuân thủ Bộ Quy tắc trong công việc hằng ngày.

10.2. Văn hóa Thẳng thắn Báo cáo

Nếu nhân viên phát hiện bất kỳ hành vi nào có thể vi phạm các quy định trong Bộ Quy tắc này hoặc các chính sách nội bộ liên quan của Tập đoàn FORVIA, nhân viên đó có thể báo cáo sự việc với cấp quản lý thông qua các kênh báo cáo của chúng tôi.

10.2.1. Báo cáo Trực tiếp

Thông thường, cấp trên trực tiếp là điểm liên hệ đầu tiên đối với các câu hỏi liên quan đến Bộ Quy tắc Ứng xử hoặc trường hợp nghi ngờ vi phạm. Trong những trường hợp không thể báo cáo với cấp trên trực tiếp, người lao động có thể liên hệ với Giám đốc điều hành, Quản lý nhà máy hoặc thành viên khác thuộc bộ phận quản lý. Ngoài ra, nếu nghi ngờ có hành vi vi phạm, người lao động cũng có thể báo cáo trực tiếp đến Bộ phận Tuân thủ.

10.2.2. Hệ thống Báo cáo Trực tuyến: tellUS! và Speak Up Line

tellUS!

speak^{up}

Nếu vì bất kỳ lý do nào việc báo cáo trực tiếp không khả thi, các vi phạm nghiêm trọng cần được báo cáo thông qua hệ thống báo cáo trực tuyến của chúng tôi: **tellUS!** (<https://hella.whistleblownetwork.net/frontpage>) hoặc **Speak Up** (www.faurecia.ethicspoint.com) để báo cáo về các hành vi vi phạm các quy tắc được quy định trong Bộ Quy tắc này, liên quan đến (nhưng không giới hạn):

- Tham nhũng
- Sai lệch trong sổ sách kế toán
- Thực hành cạnh tranh không lành mạnh
- Vi phạm bảo mật
- Vi phạm nhân quyền và/hoặc môi trường
- Các hành vi phạm tội nghiêm trọng khác có thể gây nguy hại hoặc đe dọa nghiêm trọng đến lợi ích công cộng.
- Quấy rối tại nơi làm việc

10.3. Xử lý hành vi Vi phạm được báo cáo

Các đầu mối tiếp nhận báo cáo được nêu ở trên phải thực hiện đầy đủ trách nhiệm trong việc theo dõi và xử lý thông tin nhận được một cách cẩn trọng. Nếu có dấu hiệu ban đầu đủ rõ ràng về việc vi phạm Bộ Quy tắc, người được liên hệ có thể liên lạc với Bộ phận Tuân thủ hoặc các bộ phận khác, chẳng hạn như Bộ phận Kiểm toán Tập đoàn, để hỗ trợ xác minh sự việc và thực hiện các biện pháp cần thiết. Mọi thông tin nhận được đều được xử lý một cách bảo mật. FORVIA cam kết bảo vệ những người báo cáo đã hành động với thiện chí và theo đúng hiểu biết của mình, bằng mọi biện pháp có thể, trước các hành vi trả đũa tiềm ẩn phát sinh từ việc báo cáo hành vi vi phạm. Trong trường hợp người lao động tự nguyện khai báo hành vi vi phạm của bản thân, họ sẽ không được miễn trừ khỏi các hình thức kỷ luật, tuy nhiên việc chủ động báo cáo sẽ được xem là tình tiết giảm nhẹ.

10.4. Vi phạm và Chế tài

Bất kỳ hành vi vi phạm đối với Bộ Quy tắc này, dù được phát hiện bằng hình thức nào, đều có thể bị xử lý kỷ luật bởi FORVIA. Các chế tài có thể bao gồm từ khiển trách đến chấm dứt hợp đồng lao động, tùy theo mức độ nghiêm trọng của hành vi vi phạm, cũng như các quy định pháp luật và nội quy hiện hành. Ngoài ra, hành vi vi phạm còn có thể dẫn đến các chế tài hình sự hoặc dân sự đối với cá nhân vi phạm.



FORVIA SE

23-27 avenue des Champs Pierreux
92000 Nanterre
France

HELLA GmbH & Co. KGaA

Rixbecker Straße 75
59552 Lippstadt
Germany

FORVIA
Inspiring mobility