

MOVE THE WORLD FORWARD  MITSUBISHI
HEAVY
INDUSTRIES
GROUP

**Bộ Quy
Tắc Ứng
Xử Toàn
Cầu của
Tập Đoàn
MHI**

Nội dung

1 .	Giới thiệu	4
2 .	Những yêu cầu ứng xử cơ bản	6
3 .	Cạnh tranh lành mạnh	8
4 .	Chống tham nhũng	12
5 .	Vấn đề sức khỏe, an toàn và chất lượng của dịch vụ và sản phẩm	16
6 .	Môi trường	18
7 .	Mâu thuẫn lợi ích	20
8 .	Giao dịch nội gián	22
9 .	Bảo mật thông tin và Quyền sở hữu trí tuệ	24
10 .	Quyền riêng tư	28
11 .	Môi trường làm việc và quyền con người	30
12 .	Kiểm soát thương mại	32
13 .	Các mối quan hệ chính trị	34
14 .	Tài sản của Công ty	36
15 .	Minh bạch tài chính	38
16 .	Chống rửa tiền	40
17 .	Giám sát, báo cáo và chế tài	42

Biểu tượng: Chuỗi liên kết bằng sắt dày, vượt thời gian, là biểu tượng lịch sử lâu đời và sự chính trực không thể lay chuyển của công ty chúng tôi.rity.

Các Đồng nghiệp thân mến:

Song song với việc Tập đoàn MHI Group luôn cố gắng đạt được những thành tựu phát triển, những thách thức mà chúng ta cần phải xử lý cũng ngày càng lớn hơn. Dù chúng ta ngày càng phải đối mặt nhiều hơn với những tình huống mà chúng ta phải đưa ra những lựa chọn và quyết định khó khăn nhưng chúng ta luôn biến những thách thức đó thành cơ hội. Như chúng ta vẫn luôn làm trong quá khứ, chúng ta sẽ đương đầu với những thách thức đó với sự chính trực và công bằng của mình, điều đã trở thành phẩm chất của MHI trong kinh doanh và đã gắn liền với mọi hoạt động của chúng ta.

Là một doanh nghiệp tầm cỡ toàn cầu cung cấp các giải pháp đáp ứng nhu cầu cơ sở hạ tầng của xã hội, uy tín và danh dự mà MHI đã tạo dựng được với các đối tác đã trở thành nền tảng cho hoạt động kinh doanh của chúng ta trong suốt hơn 130 năm qua. Uy tín đó được tạo dựng không chỉ bởi công nghệ và sản phẩm vượt trội của chúng ta mà còn được tạo dựng bởi các cam kết của chúng ta trong việc tuân thủ, dưới cả hai góc độ pháp luật và xã hội, các yêu cầu của khách hàng, đối tác kinh doanh, nhà đầu tư, chính phủ và các cộng đồng mà chúng ta phục vụ. Chính nhờ có chất lượng sản phẩm và công nghệ vượt trội đồng hành cùng với các cam kết tuân thủ vững bền, Tập đoàn đã trở thành một trong những tập đoàn uy tín hàng đầu thế giới.

Mặc dù vậy, chỉ cần xảy ra một vấn đề về tuân thủ thì ngay lập tức uy tín của MHI có nguy cơ bị tổn hại. Đó là lý do vì sao bất kỳ công ty nào thuộc Tập đoàn MHI mà liên quan tới hành vi phi đạo đức với bất kỳ lý do nào, kể cả nhằm phục vụ sự tăng trưởng của Tập đoàn, đều sẽ bị chấm dứt ngay lập tức và sẽ không có trường hợp ngoại lệ. Tôi thực sự tin tưởng rằng không bao giờ có sự mâu thuẫn giữa mục tiêu tăng trưởng của Tập đoàn và sự tuân thủ của Tập đoàn. Nhưng nếu mâu thuẫn đó có xảy ra, lựa chọn của chúng ta là bảo đảm sự tuân thủ không bị thất bại tại mọi thời điểm.

Bộ Quy Tắc Ứng Xử Toàn Cầu của Tập Đoàn MHI thiết lập những nguyên tắc và chính sách cơ bản mà mọi nhân viên của Tập đoàn cần tuân thủ. Xin hãy đọc kỹ lưỡng và tham khảo Bộ Quy Tắc này mỗi khi bạn thấy rằng một hoạt động kinh doanh có thể không phù hợp với các tiêu chuẩn trung trực và công bằng của MHI. Trong trường hợp Bộ Quy Tắc này không có hướng dẫn cụ thể, hãy bàn bạc với giám đốc và đồng nghiệp của bạn về tình huống đó.

Tôi rất cảm kích sự tôn trọng của các bạn đối với Bộ Quy Tắc Ứng Xử. Uy tín và danh dự dựa trên sự trung thực và công bằng là điều chúng ta cần trân trọng và nỗ lực duy trì, để chúng ta có thể chuyển giao nó một cách nguyên vẹn cho các thế hệ nhân viên của MHI trong tương lai.

Trân trọng,



Shunichi Miyanaga, President and CEO
(Khi bộ Quy tắc ứng xử được thành lập)

May 2015

Các đồng nghiệp thân mến:

Bộ Quy Tắc Ứng Xử Toàn Cầu của Tập Đoàn MHI lần đầu xuất bản vào tháng 5 năm 2015, thiết lập những nguyên tắc và chính sách cơ bản mà mọi nhân viên của Tập đoàn bao gồm cả các Thành viên Hội Đồng Quản Trị cần tuân thủ. Các nguyên tắc và chính sách này được thấm nhuần khắp Tập Đoàn nhờ vào sức lan tỏa của mỗi công ty trong Tập đoàn. Trong 4 năm qua, chúng ta cũng đặt mục tiêu tăng cường sự am hiểu hơn về vấn đề tuân thủ của toàn bộ nhân viên trong Tập Đoàn thông qua các nỗ lực như các ủy ban tuân thủ, đào tạo về tuân thủ, và các thông điệp chính thức từ lãnh đạo. Theo như kết quả các bài khảo sát nhân viên gần đây, tôi nhận thấy chúng ta đã thành công trong việc nâng cao nhận thức về việc tuân thủ.

Vấn đề tuân thủ đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một công ty uy tín và danh tiếng, và việc thiếu sự quan tâm đến vấn đề tuân thủ có thể khiến công ty đối mặt với những vấn đề nghiêm trọng. Gần đây, các vấn đề tuân thủ làm lung lay niềm tin của công chúng vào các sản phẩm của các công ty do những vấn đề liên quan đến kiểm tra không đầy đủ, dữ liệu giả, và các vụ bê bối khác về chất lượng. Một vấn đề tuân thủ chất lượng đơn lẻ có nguy cơ hủy hoại danh tiếng của một công ty ngay lập tức. Do đó, Chương 5 của Bộ Quy Tắc Ứng Xử Toàn Cầu của Tập Đoàn MHI đổi lại tiêu đề là “Vấn đề sức khỏe, an toàn và chất lượng của dịch vụ và sản phẩm,” hàm chứa thêm những thông tin về chất lượng nhằm nhấn mạnh lại tầm quan trọng của việc kiểm soát cuộc họp, các tiêu chuẩn và đặc tính mang tính nội bộ và theo hợp đồng, cũng như quá trình cơ bản về đảm bảo chất lượng thông qua các quy trình đã được thiết lập.

Để duy trì tăng trưởng trong tương lai và đảm bảo danh tiếng của Tập Đoàn MHI là Tập Đoàn uy tín toàn cầu, Bộ Quy Tắc Ứng Xử Toàn Cầu này thực sự cần thiết tạo nền tảng cho sự vượt trội của chúng ta về sản phẩm và công nghệ với cam kết vững chắc về vấn đề tuân thủ. Do đó, xin hãy coi đây là một cơ hội để tự cập nhật lại các nội dung của Bộ Quy Tắc Ứng Xử. Việc tuân thủ đặt nền móng cho mục tiêu tăng trưởng. Mâu thuẫn sẽ không bao giờ tồn tại giữa mục tiêu tăng trưởng và việc tuân thủ, nhưng nếu có mâu thuẫn nảy sinh, lựa chọn của chúng ta luôn luôn là đảm bảo tuân thủ không thất bại trong mọi thời điểm. Việc tuân thủ là trách nhiệm của mọi người. Mỗi chúng ta cần thực hiện những nhiệm vụ riêng của mình với sự trung thực và công bằng. Sự tin cậy mà khách hàng dành cho Tập Đoàn MHI chỉ có thể duy trì thông qua cam kết của từng cá nhân trong vấn đề tuân thủ. Chúng ta phải nỗ lực thực hiện các nhiệm vụ trong sự nhất quán và thuyết phục rằng trung thực và công bằng là chìa khóa mở cửa cho sự phát triển bền vững của chúng ta.

Trân trọng,



Seiji Izumisawa, President & CEO

June 2019



1.

Giới thiệu



Bộ Quy Tắc Ứng Xử Toàn Cầu của Tập Đoàn MHI là gì?

Bộ Quy Tắc Ứng Xử Toàn Cầu của Tập Đoàn MHI bao gồm các tiêu chuẩn mà mọi nhân viên của MHI phải tuân thủ nhằm bảo vệ uy tín của MHI như là một công ty liên chính và chuẩn mực. Bộ Quy Tắc này tổng kết lại những nguyên tắc và chính sách của công ty về công bằng và trung thực và thể hiện kỳ vọng của MHI đối với hành vi ứng xử thỏa đáng của nhân viên.

Vì sao MHI cần có Bộ Quy Tắc Ứng Xử?

Là một công ty toàn cầu, MHI sử dụng hàng ngàn lao động có nhiều hoàn cảnh, quốc tịch và văn hóa khác nhau. Sự đa dạng về tài năng và tầm nhìn là một trong những tài sản lớn nhất của chúng ta. Tuy nhiên cùng với đó, MHI cũng phải hoạt động trên cơ sở một nền văn hóa kinh doanh thống nhất để giúp cho công ty cạnh tranh thành công trên thị trường toàn cầu mà vẫn duy trì được uy tín của chúng ta như là một công ty liên chính và chuẩn mực. Bộ Quy Tắc Ứng Xử định hướng các nhân viên của MHI nên ứng xử như thế nào và hướng dẫn cách xử lý các tình huống khó xử, cùng sự trợ giúp và diễn giải rõ ràng, để giúp cho nhân viên phát triển mục tiêu của MHI.



Các quốc gia khác nhau — Các hệ thống pháp luật khác nhau

Các nhân viên của MHI phải tuân thủ nhiều quy định pháp luật bản địa của nhiều quốc gia. Mặc dù Bộ Quy Tắc Ứng Xử có thể được áp dụng tại bất kỳ quốc gia nào nơi MHI hoạt động, các nhân viên cũng vẫn phải tuân thủ pháp luật quốc gia mình và quốc gia nơi nhân viên đó làm việc. MHI cam kết tuân thủ pháp luật của mọi quốc gia nơi MHI hoạt động. Trong trường hợp pháp luật địa phương đặt ra những tiêu chuẩn hoặc yêu cầu cao hơn so với Bộ Quy Tắc Ứng Xử, những tiêu chuẩn và yêu cầu đó của pháp luật địa phương sẽ được ưu tiên áp dụng. Nếu thấy cần thiết, mỗi công ty thành viên có thể, sau khi được chấp thuận của Mitsubishi Heavy Industries Ltd., thực hiện sửa đổi đối với Bộ Quy Tắc Ứng Xử này cho phù hợp với các quy định pháp luật của quốc gia, các điều ước và/hoặc cơ cấu tổ chức kinh doanh của công ty. Tuy nhiên, các công ty thành viên không nên hạ thấp tiêu chuẩn của Bộ Quy Tắc Ứng Xử bằng các cách như thay đổi mục đích hoặc nội dung chính của Bộ Quy Tắc. Nếu có bất kỳ băn khoăn, các nhân viên nên tham vấn với người quản lý, Bộ Phận Nhân Sự hoặc Bộ Phận Pháp Chế về cách xử lý phù hợp để thực hiện.

Bộ Quy Tắc Ứng Xử áp dụng cho những đối tượng nào?

Mọi nhân viên** của Tập đoàn MHI*, bao gồm cả các Thành Viên Hội Đồng Quản Trị, phải tuân thủ các nguyên tắc và yêu cầu quy định tại Bộ Quy Tắc Ứng Xử này.

() Tập đoàn MHI là nhóm các công ty mà trong đó MHI trực tiếp hoặc gián tiếp sở hữu đa số cổ phần hoặc chiếm đa số phiếu có quyền biểu quyết. Bộ Quy Tắc Ứng Xử này được ban hành theo nghị quyết của Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. và sẽ có hiệu lực tại từng công ty thành viên thông qua việc ban hành nghị quyết áp dụng của công ty thành viên.*

*(**) Như được sử dụng trong Bộ Quy Tắc Ứng Xử này, "Nhân viên MHI" là bất kỳ nhân viên nào của một công ty thành viên MHI, cũng như bất kỳ ai đại diện cho MHI như các đại lý, nhà tư vấn hoặc bất kỳ đối tác kinh doanh nào khác. Ngoài ra, "MHI" cũng được hiểu là bao gồm mọi công ty thành viên của Tập đoàn MHI.*

2.

Những yêu cầu ứng xử cơ bản



Nhân viên MHI, tại mọi thời điểm, nên:

- hành động một cách trung thực và ngay thẳng,
- cư xử với nhau trên cơ sở tôn trọng quyền riêng tư, bình đẳng và nhân phẩm của mỗi cá nhân,
- tránh mọi mâu thuẫn lợi ích thực tế hoặc có biểu hiện mâu thuẫn lợi ích giữa các mối quan hệ riêng tư và các mối quan hệ trong công việc,
- bảo đảm rằng mọi phát biểu công khai hoặc công bố nhân danh công ty là đúng, chính xác, rõ ràng, đầy đủ, công bằng và đúng lúc,
- bảo đảm rằng MHI tuân thủ với mọi pháp luật, quy tắc và quy định có liên quan tại nơi mà MHI hoạt động và các điều khoản của bất kỳ hợp đồng nào đặt ra nghĩa vụ ứng xử đạo đức bổ sung đối với MHI,
- tuân thủ với quy tắc và quy định có liên quan của công ty,
- thúc đẩy việc ứng xử có đạo đức và trung thực tại công sở và trong mọi hoạt động liên quan đến công việc, và
- Giữ vững lập trường chống lại và từ chối chấp nhận mọi yêu cầu không phù hợp từ bất kỳ tập đoàn tội phạm, băng đảng, mafia, khủng bố, buôn bán ma túy hoặc các tổ chức tội phạm hoặc cá nhân khác tham gia vào các hoạt động không hợp pháp hay những hoạt động làm tổn hại đến danh tiếng của công ty chúng ta.
- nhanh chóng báo cáo mọi hành vi vi phạm thực tế hoặc hành vi nghi vấn vi phạm Bộ Quy Tắc này cho giám đốc phụ trách của người vi phạm, Bộ Phận Pháp Chế hoặc Đường Dây Hỗ Trợ Khiếu Nại.

Trong trường hợp không chắc chắn cần hành động như thế nào cho đúng trong một tình huống kinh doanh cụ thể, các nhân viên nên cân nhắc những câu hỏi sau đây:

- Hành vi đó có hợp pháp không?
- Hành vi đó có tuân theo Bộ Quy Tắc Ứng Xử này và các quy tắc nội bộ không?
- Giám đốc phụ trách có biết về hành vi đó không?
- Nhân viên có đang liên hệ với đúng người hay không (chuyên gia trong và/hoặc ngoài công ty)?
- Nhân viên có thể bào chữa cho hành vi của mình với quản đốc hoặc Ban Giám Đốc MHI hay không?
- Nhân viên có thể bào chữa cho hành vi của mình với điều tra viên hoặc nhà cầm quyền thuộc bên thứ ba độc lập hay không?
- Nhân viên có thể bào chữa cho hành vi của mình với gia đình hoặc bạn bè của nhân viên đó hay không?
- Các khách hàng hiện nay và trong tương lai của công ty sẽ phản ứng như thế nào nếu họ biết được vụ việc?
- Gia đình và bạn bè của nhân viên sẽ phản ứng như thế nào nếu họ biết được vụ việc?
- Nhân viên sẽ cảm thấy thế nào nếu hành vi của nhân viên được nêu trên báo?



Nếu bạn thấy rằng bản thân mình sử dụng một trong số những câu nói sau (hoặc câu nói tương tự), đó sẽ là dấu hiệu cho thấy bạn đang trong tình thế có nguy cơ vượt quá giới hạn và mâu thuẫn với Bộ Quy Tắc Ứng Xử này:

- Vâng, nhưng chỉ lần này thôi ...
- Không ai cần phải biết về việc này ...
- Mọi người đều làm việc này ...
- Bạn/Chúng ta không nên nói đến việc này ...
- Đôi khi bạn cần coi như không nhìn thấy ...
- Nếu chúng ta làm đúng mọi quy tắc, chúng ta có thể không bao giờ làm việc hiệu quả / có thể không đạt được mục tiêu chung của chúng ta / [bổ sung lý do khác] ...
- Đó là cách mà ngành kinh doanh/nền văn hóa này vận hành ...

Trách nhiệm của các giám đốc và quản đốc

Tất cả các giám đốc và quản đốc của MHI, với chức vụ của mình, cần hành động như hình mẫu chuẩn cho các nhân viên noi theo bằng cách tuân thủ các nguyên tắc được quy định tại Bộ Quy Tắc Ứng Xử này. Các giám đốc và quản đốc có nghĩa vụ thông báo, khuyến khích và giám sát những người báo cáo công việc với mình trong việc tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử. Tất cả các giám đốc và quản đốc cần hỗ trợ các nhân viên có thắc mắc hoặc vướng mắc về cách thức thực hiện hoạt động nghề nghiệp.

Trách nhiệm cá nhân

Bộ Quy Tắc Ứng Xử và trách nhiệm của các giám đốc và quản đốc sẽ không thay thế cho trách nhiệm cá nhân của người lao động hoặc yêu cầu đòi hỏi người lao động phải sử dụng tiêu chuẩn đạo đức chung đối với các sự kiện cụ thể của mỗi vụ việc.

Bộ Quy Tắc Ứng Xử này đặt ra các tiêu chuẩn và có chức năng như một công cụ trợ giúp các nhân viên hiểu kỳ vọng của MHI. Tuy nhiên, Bộ Quy Tắc Ứng Xử không nhằm bao quát mọi quy chuẩn đạo đức hoặc vụ việc mà bạn có thể gặp phải khi giao tiếp với bên thứ ba trong công việc. Bạn nên vận dụng Bộ Quy Tắc Ứng Xử cùng với các chính sách doanh nghiệp để hướng dẫn và thông báo cách thức bạn thực hiện hoạt động kinh doanh; tuy nhiên, việc gặp phải một tình huống không được bao quát trong Bộ Quy Tắc Ứng Xử này sẽ không miễn cho nhân viên phải chịu trách nhiệm cho hành động của mình. Trong trường hợp có bất kỳ câu hỏi hoặc lo ngại nào, bạn luôn cần tham vấn với giám đốc phụ trách và/hoặc Bộ Phận Pháp Chế vào thời điểm phù hợp.

3.

Cạnh tranh lành mạnh



Tuân thủ pháp luật cạnh tranh

Cạnh tranh lành mạnh là nguyên tắc cơ bản cho sự phát triển liên tục của chúng ta trong thị trường toàn cầu, và không có hành động nào trái với pháp luật cạnh tranh trên thế giới sẽ được khoan nhượng tại MHI. Sẽ không có điều gì — kể cả “hoàn tất giao dịch”, thắng thầu, đạt được mục tiêu lợi nhuận hoặc thậm chí là mệnh lệnh trực tiếp của nhân viên cấp cao hơn — làm lung lay cam kết của bạn về việc cạnh tranh công bằng.

Pháp luật cạnh tranh được áp dụng nhằm đảm bảo cạnh tranh công bằng và lành mạnh trên thị trường nơi tạo ra năng lực sản xuất, sự sáng tạo và giá trị cho khách hàng và xã hội. Pháp luật cạnh tranh nói chung hạn chế các hành vi có thể làm sứt mẻ hoặc làm suy yếu cạnh tranh ví dụ như ấn định giá, thông thầu và thỏa thuận phân chia thị trường.

Nhân viên MHI không nên dính líu tới bất kỳ hành vi phi cạnh tranh nào hoặc bất kỳ hành vi nào có thể bị nghi vấn là hành vi phi cạnh tranh, ví dụ như:

- tiếp xúc nói chuyện với đối thủ cạnh tranh (cho dù là đối thủ cạnh tranh hiện tại hoặc đối thủ cạnh tranh trong tương lai) về những thông tin thị trường nhạy cảm ví dụ như giá, dung lượng thị trường, đấu thầu, lãi suất, kênh phân phối hoặc năng lực phân phối, kế hoạch sản xuất, khuyến mại giảm giá, kế hoạch marketing, điều kiện mua bán, điều khoản hợp đồng, chi phí hoặc thông tin mật khác mà từ đó có thể mang lại lợi thế cho đối thủ cạnh tranh,
- dính líu tới việc thông thầu (bao gồm đồng ý hoặc đề xuất tham gia đấu thầu nhằm mục đích không phải là mục đích thắng thầu), hoặc
- thỏa thuận với đối thủ cạnh tranh về việc không cạnh tranh hoặc việc phân chia thị trường hoặc khách hàng.

Các hành vi khác như là ấn định giá hoặc giới hạn giá sản phẩm của chúng ta trong hoạt động bán lại độc lập hoặc qua các kênh phân phối, giảm giá đặc biệt cho một số khách hàng nhất định hoặc tham gia các hợp đồng độc quyền nhất định với nhà cung cấp có



thể bị coi là chống cạnh tranh tùy theo thực tiễn vụ việc. Pháp luật cạnh tranh rất phức tạp nên các nhân viên cần luôn luôn tham vấn với Bộ Phận Pháp Chế bất cứ khi nào gặp phải một điều khoản hợp đồng hoặc giao dịch kinh doanh nào hạn chế hoặc có thể bị sử dụng để hạn chế cạnh tranh.

Ngoài ra, mỗi quốc gia đều có pháp luật quy định về chống cạnh tranh và thi hành các luật đó thông qua cơ chế hành pháp của riêng quốc gia đó. Cần lưu ý rằng trong một số trường hợp nhất định, các quy định pháp luật về chống cạnh tranh này có thể áp dụng cho MHI và/hoặc cá nhân bị cho là đã vi phạm mặc dù hành vi đã xảy ra bên ngoài quốc gia có liên quan. Ví dụ như một hành vi chống cạnh tranh (ấn định giá) liên quan đến việc bán một bộ phận cấu thành của một sản phẩm được bán tại Hoa Kỳ, Anh, Trung Quốc và Ấn Độ, khi đó mỗi quốc gia trong số đó có thể truy tố MHI và/hoặc cá nhân liên quan mặc dù hành vi đó hoặc hợp đồng mua bán được thực hiện hoàn toàn tại Nhật Bản. Như vậy có nghĩa là chỉ một hành vi (như ví dụ trên là ấn định giá) có thể khiến cho MHI và/hoặc cá nhân liên quan bị phạt tiền hoặc truy tố hình sự tại nhiều quốc gia và hệ thống pháp luật.

Liên lạc và tiếp xúc với đối thủ cạnh tranh

Nói chung, việc liên lạc và tiếp xúc với đối thủ cạnh tranh chỉ được phép khi có lý do chính đáng mà lý do đó có thể dễ dàng nhận ra bởi một bên thứ ba độc lập. Nếu một đối thủ cạnh tranh liên lạc với nhân viên MHI với ý định rõ ràng hoặc bị nghi vấn là có ý định thực hiện hành vi chống cạnh tranh bị cấm, nhân viên đó không nên đồng ý hoặc trả lời. Ngoài ra nhân viên đó cũng phải thông báo cho quản đốc của mình hoặc Đường Dây Hỗ Trợ Khiếu Nại, cũng như Bộ Phận Pháp Chế tại địa phương.

Thông tin trao đổi với đối thủ cạnh tranh cần được hạn chế tối thiểu để giúp cho mục đích của hoạt động kinh doanh là hợp pháp. Nếu trong suốt cuộc họp với đối thủ cạnh tranh, nhân viên nhận thấy rằng có thể dính líu tới hành vi bị cấm, nhân viên nên ngay lập tức dừng và rời khỏi cuộc họp. Nhân viên nên ghi lại những hàng động của mình (và cả lý do hành động như vậy) trong biên bản cuộc họp, kiểm chế không liên lạc tiếp với đối thủ cạnh tranh đó trong tương lai và thông báo người quản đốc của mình hoặc Đường Dây Hỗ Trợ Khiếu Nại, cũng như Bộ Phận Pháp Chế tại địa phương.



3.

Cạnh tranh lành mạnh (cont'd)

Hiệp hội thương mại

Hiệp hội thương mại bao gồm những cá nhân và công ty trong cùng ngành công nghiệp có chung lợi ích, là tổ chức đáp ứng và thực hiện các chức năng hợp lệ và hợp pháp ví dụ như đặt ra các tiêu chuẩn kỹ thuật chung cho sản phẩm của ngành công nghiệp đó. Tuy nhiên, nhân viên MHI cần luôn ghi nhớ rằng các thành viên của hiệp hội thương mại là các đối thủ cạnh tranh và trong bất kỳ cuộc họp nào với đối thủ cạnh tranh (cho dù là tại cuộc họp của hiệp hội thương mại) đều phải hết sức lưu ý tránh các hành vi chống cạnh tranh như trao đổi thông tin kinh doanh nhạy cảm. Nếu quan sát thấy bất kỳ hành vi nào tại cuộc họp của hiệp hội thương mại có dấu hiệu phạm pháp, đáng ngờ hoặc phi cạnh tranh về mặt bản chất, nhân viên MHI cần lên tiếng phản đối một cách rõ ràng và yêu cầu ghi lại ý kiến đó trong biên bản cuộc họp (và nếu cần, có thể rời khỏi cuộc họp), báo cáo với cấp trên và nhanh chóng tham khảo ý kiến của Bộ phận Pháp chế.

Liên doanh và các hoạt động mua bán sáp nhập (M&A)

MHI là thành viên của nhiều liên doanh cũng như tham gia tiến hành các hoạt động Mua Bán Sáp Nhập, và tùy từng thời điểm, các liên doanh hoặc các hoạt động mua bán sáp nhập này có thể liên quan đến các đối thủ. Pháp luật về cạnh tranh cũng điều chỉnh các hoạt động này, và tùy từng tình huống, cần phải có sự chấp thuận trước của cơ quan có thẩm quyền trước khi hoàn tất việc mua bán sáp nhập. Hơn nữa, trong các giao dịch loại này, các thông tin kinh doanh nhạy cảm thường phải được trao đổi qua lại, và nhân viên MHI cần hết sức lưu ý để đảm bảo rằng các thông tin đó được xử lý một cách thích hợp trong nội bộ MHI và rằng số lượng và thời điểm trao đổi thông tin kinh doanh nhạy cảm phải phù hợp với từng tình huống. Các yêu cầu và các biện pháp pháp lý cần thiết đối với các giao dịch loại này thường phức tạp và phải được kiểm soát chặt chẽ trước khi tiến hành bất kỳ thương lượng chi tiết nào với đối thủ hay bất kỳ trao đổi thông tin kinh doanh nhạy cảm nào, do đó, cần phải tham vấn với Bộ phận Pháp chế sớm nhất có thể trong quá trình thực hiện.



Tôn trọng các đối thủ

MHI tôn trọng mọi đối thủ và các hoạt động kinh doanh của họ. Nhân viên MHI sẽ không bao giờ tham gia vào việc tung tin đồn sai lệch về các đối thủ, hoặc sẽ không tìm cách lấy hay sử dụng các thông tin nhạy cảm của đối thủ một cách bất hợp pháp hoặc bằng cách vi phạm các nghĩa vụ theo hợp đồng.

Trao đổi với các nhà cung cấp

Tất cả các nhà cung cấp và các nhà cung cấp tiềm năng của chúng ta sẽ được đối xử công bằng và sẽ có cơ hội cạnh tranh ngang nhau vì hoạt động kinh doanh của chúng ta. Khi chúng ta mua sắm hàng hóa và dịch vụ trên thị trường, chúng ta sẽ đánh giá các nhà cung cấp tiềm năng theo các tiêu chuẩn của MHI, ví dụ như chất lượng, giá thành, thời gian hoàn tất, tính an toàn, tác động môi trường, sự tuân thủ, năng lực Nghiên cứu & Phát triển cũng như tính ổn định. Ngược lại, chúng ta mong muốn rằng tất cả các nhà cung cấp sẽ giữ gìn các giá trị và các yêu cầu tuân thủ của MHI.

4.

Chống tham nhũng

Hối lộ

MHI cam kết thúc đẩy các hoạt động kinh doanh công bằng và trung thực, và sẽ không cho phép hối lộ dưới bất kỳ hình thức nào.

Hối lộ nghĩa là việc đề nghị, cam kết hoặc đưa, nhận hoặc mời chào bất kỳ lợi ích nào để nhận lại được một hành động được coi là bất hợp pháp, trái đạo đức hoặc bội tín.

“Lợi ích” không nhất thiết phải bằng tiền. Nó có thể là bất cứ thứ gì có giá trị như quà tặng, các khoản vay, các khoản lợi nhuận, các khoản phí, các khoản hoa hồng, tiền thưởng và các loại lợi ích bằng tiền hoặc không bằng tiền khác (ví dụ: các khoản đóng góp từ thiện, các loại dịch vụ, du lịch, giải trí, tiếp đãi, các cơ hội việc làm, v.v...), hoặc một lời hứa hoặc một cam kết không chính thức về việc cung cấp các loại lợi ích khác tương tự trong tương lai.

Các quy định quốc tế về chống tham nhũng và hối lộ đang phát triển nhanh chóng. Việc vi phạm bất kỳ quy định nào trong các luật này là một hành vi phạm tội nghiêm trọng có thể dẫn tới các khoản phạt đối với các cá nhân, cũng như đối với Công ty và/hoặc các Giám đốc của Công ty, và/hoặc việc bị loại khỏi các gói thầu thực hiện các hợp đồng công ích, và ngoài ra, có thể dẫn tới án tù đối với các cá nhân. Các nhân viên của MHI không được dính líu đến việc hối lộ dưới bất kỳ hình thức nào, vì bất kỳ mục đích nào, cho dù là trực tiếp hay gián tiếp thông qua bên thứ ba, và cho dù là với các quan chức chính phủ hoặc các cá nhân.

Trong một số hệ thống pháp luật, một công ty có thể phải chịu trách nhiệm cho hành vi hối lộ ngay cả khi các hành vi đó được thực hiện bởi một người đại diện, nhà tư vấn hoặc đối tác liên doanh hay bất kỳ một hoạt động trung gian nào khác đại diện cho công ty đó. Do vậy, việc các nhân viên MHI tiến hành các bước để đảm bảo hành vi hối lộ không được thực hiện bởi MHI hoặc đại diện cho MHI bởi các bên trung gian thứ ba là rất quan trọng. Các bước như vậy sẽ phải bao gồm:



- Tiến hành các thẩm định pháp lý chống tham nhũng trước khi bắt đầu một mối quan hệ tương ứng với các bên thứ ba để xác thực tư cách, danh tiếng và sự liêm chính của các bên đó;
- Thêm vào các thỏa thuận hoặc hợp đồng với các bên thứ ba các điều khoản hợp đồng thích hợp yêu cầu các bên đó có các hành vi phù hợp;
- Đảm bảo rằng các khoản phí và kinh phí trả cho các bên thứ ba bao gồm khoản tiền công tương ứng và chính đáng cho các dịch vụ hợp pháp mà bên đó cung cấp; và
- Lưu giữ chính xác các sổ sách tài chính về các khoản thanh toán cho các bên thứ ba.

Khi bị yêu cầu hối lộ hoặc được đề nghị nhận hối lộ, hoặc trong một tình huống có bất kỳ đề nghị nào đáng ngờ, nhân viên MHI phải thông báo ngay cho người quản lý hoặc Đường Dây Hỗ Trợ Khiếu Nại, và sự việc xảy ra sau đó phải được báo cáo cho Bộ phận Nhân sự và Bộ phận Pháp chế. Nguyên tắc này cũng được áp dụng đối với các khoản bồi trơn* nhằm bảo đảm hoặc đẩy nhanh việc thực hiện hành vi; các khoản thanh toán đó có thể bị coi là “đường ranh giới” trong một số trường hợp, tuy nhiên, chúng thường được coi là bất hợp pháp tại hầu hết (nhưng không phải toàn bộ) các nước.

() Các khoản bồi trơn*

Các khoản bồi trơn là các khoản thanh toán tiền mặt hoặc vật dụng có giá trị nhỏ, nhằm đảm bảo hoặc đẩy nhanh việc thực hiện hoặc một hành động thường xuyên mà người đưa tiền lẻ ra được hưởng một cách hợp pháp. Các khoản bồi trơn bị cấm tại đa số các nước và bị coi như khoản hối lộ tại những nước này.

Bất kỳ nhân viên MHI nào mà đã bị yêu cầu thực hiện các khoản bồi trơn phải thông báo cho cấp quản lý hoặc Đường Dây Hỗ Trợ Khiếu Nại. Sự việc cũng phải được báo cáo với Bộ phận Nhân sự hoặc Bộ phận Pháp chế.

4.

Chống tham nhũng (cont'd)

Giống như pháp luật về chống cạnh tranh, luật chống tham nhũng cũng phức tạp với rất nhiều trường hợp “đường ranh giới”, vì vậy người lao động phải luôn luôn tham vấn Bộ phận Pháp chế bất kỳ khi nào đối diện một tình huống hoặc một yêu cầu mà có thể bị coi là hối lộ. Hơn nữa, tương tự như luật chống cạnh tranh, mỗi nước có luật riêng về chống hối lộ/tham nhũng và thực thi các luật này thông qua cơ chế thi hành riêng. Điều này có nghĩa là trong một số tình huống, luật chống tham nhũng này có thể được áp dụng đối với MHI và/hoặc cá nhân vì một hành vi bị cho là vi phạm cho dù (các) hành vi liên quan diễn ra bên ngoài quốc gia đó, và rằng một hành vi độc lập có thể gây ra việc MHI và/hoặc cá nhân bị xử phạt hoặc bị khởi tố hình sự ở nhiều quốc gia và hệ thống pháp luật.

Quà tặng, giải trí và tiếp đãi

MHI hiểu rằng quà tặng, giải trí và tiếp đãi là biểu hiện của sự biết ơn trong kinh doanh và các quan hệ cá nhân và có thể quan trọng trong việc thiết lập các quan hệ kinh doanh lâu dài. Các chi phí này, tuy vậy, phải luôn ở trong mức độ hợp lý, phù hợp với tập quán và thông lệ địa phương, và trong mọi trường hợp, cần tránh việc vượt quá hoặc không chính đáng để đảm bảo rằng MHI duy trì được danh tiếng về tính minh bạch và liêm chính. Tiền bạc dưới mọi hình thức luôn được coi là quà tặng không chính đáng.

Về cơ bản, nhân viên MHI nên cố gắng không nhận quà từ bên thứ ba có liên quan đến công việc. Tuy nhiên, văn hóa nhận quà tại mỗi quốc gia là không giống nhau. Trong một số nền văn hóa, việc từ chối nhận quà có thể bị coi là thiếu tôn trọng. Nếu việc trả lại quà có thể là hành vi khiêu khích bên tặng quà, hoặc trong các tình huống mà không thể từ chối, nhân viên có thể nhận quà nhưng nên thông báo cho người quản lý của mình, người sẽ giúp nhân viên dùng quà tặng để làm từ thiện hoặc phân phát hoặc tặng lại quà tặng cho nhiều nhân viên khác.





5.

Vấn đề sức khỏe, an toàn và chất lượng của dịch vụ và sản phẩm

Đảm bảo sức khỏe và sự an toàn

An toàn là vấn đề được ưu tiên hàng đầu tại MHI.

MHI tin rằng mọi nhân viên, nhà thầu, khách hàng và các thành viên của cộng đồng khi vào nơi làm việc của MHI xứng đáng được hưởng một môi trường an toàn và an ninh mà không người hay tài sản nào phải chịu những rủi ro không cần thiết.

Phản ứng tức thời và được ưu tiên hàng đầu ngay khi xác định được một vấn đề về an toàn và sức khỏe đối với dịch vụ và/hoặc sản phẩm của chúng ta phải luôn là ngăn chặn việc xảy ra hoặc lan rộng thiệt hại và/hoặc thương tật.

MHI ngay lập tức hành động để giải quyết bất kỳ vấn đề về an toàn và sức khỏe nào xảy ra cùng với các bên có liên quan.

Các nhân viên ở mọi cấp bậc nên hành xử phù hợp với pháp luật và các thủ tục có liên quan. Các nhân viên không bao giờ nên đặt mình hoặc người khác vào tình thế nguy hiểm không thể chấp nhận được, cho dù ở tại địa điểm của MHI hoặc địa điểm của đối tác khác. Nhân viên phải báo cáo mọi vụ việc mà nhân viên đó có liên quan trực tiếp hoặc chứng kiến cho những người quản lý, Bộ Phận Nhân Sự, Bộ Phận Pháp Chế hoặc Đường Dây Hỗ Trợ Khiếu Nại.

Vấn đề Đảm bảo chất lượng

Để cung cấp các sản phẩm và dịch vụ chất lượng cao, MHI tuân thủ các luật pháp liên quan, các yêu cầu kỹ thuật trong hợp đồng với khách hàng và các tiêu chuẩn nội bộ của MHI, cũng như tuân thủ các bước và quy trình chuẩn của chúng ta.

Nếu một sự cố hoặc vấn đề liên quan đến chất lượng sản phẩm được xác định, MHI sẽ nhanh chóng điều tra vấn đề và đưa ra các hành động và biện pháp phòng ngừa thích hợp.

Trong trường hợp một nhân viên phát hiện ra sự cố liên quan đến chất lượng do không tuân thủ luật pháp liên quan, yêu cầu kỹ thuật trong hợp đồng với khách hàng hoặc các tiêu chuẩn nội bộ của MHI, nhân viên đó phải báo cáo sự cố ấy cho người quản lý của mình hoặc bộ phận có liên quan. Nếu nhân viên cảm thấy không thoải mái khi tiếp cận người quản lý của mình, nhân viên nên tiếp cận với đại diện quản lý khác hoặc sử dụng Đường dây Hỗ trợ Khiếu nại.

6.

Môi trường

MHI luôn hướng tới cung cấp cho khách hàng những sản phẩm và dịch vụ đáp ứng tất cả các yêu cầu của pháp luật và hợp đồng. Công việc của chúng ta sẽ được thực hiện theo cách có thể tạo ra và duy trì tiêu chuẩn chất lượng, sức khỏe, an toàn, và trong mọi công việc chúng ta làm, chúng ta phải luôn ghi nhớ trách nhiệm của chúng ta đối với môi trường.

Tầm quan trọng của việc bảo vệ môi trường cần được minh chứng trong sản phẩm chúng ta tạo ra, trong các nhà cung cấp mà chúng ta sử dụng và cả trong hoạt động hằng ngày của chúng ta. Chúng ta sẽ luôn tìm kiếm những phương pháp sản xuất và vật liệu thân thiện với môi trường và tiếp tục theo đuổi việc phát triển những công nghệ thân thiện với môi trường.

Là một phần trách nhiệm doanh nghiệp của chúng ta và để hòa nhập với cộng đồng địa phương nơi MHI hoạt động, chúng ta cam kết sử dụng các tài nguyên thiên nhiên một cách bền vững và hiệu quả và cắt giảm, tái sử dụng, tái chế nguyên liệu để giảm thiểu tác động đến môi trường.





7.

Mâu thuẫn lợi ích

Một mâu thuẫn lợi ích xảy ra khi nghĩa vụ và lợi ích trong môi trường làm việc của một cá nhân mâu thuẫn với lợi ích riêng của cá nhân đó. Biểu hiện đơn giản của cái được gọi là mâu thuẫn lợi ích có thể gây thiệt hại nghiêm trọng cho uy tín và thậm chí là hoạt động kinh doanh của một công ty.

Mọi hoạt động kinh doanh cần được thực hiện vì lợi ích của MHI và không vì lợi ích của một cá nhân người lao động.

Các nhân viên phải báo cáo ngay lập tức bất kỳ lợi ích riêng trực tiếp hoặc gián tiếp nào mà nhân viên đó có thể có được từ bất kỳ giao dịch hoặc dự án nào MHI định thực hiện. Những lợi ích cá nhân cần được báo cáo cho người quản lý trực tiếp và Bộ Phận Pháp Chế. Để tránh mâu thuẫn lợi ích, cho dù là biểu hiện bên ngoài, các nhân viên phải được người quản lý trực tiếp hoặc Bộ Phận Pháp Chế cho phép để tiếp tục thực hiện giao dịch hoặc dự án đó.



Một mâu thuẫn lợi ích có thể có nhiều hình thức. Nhân viên có trách nhiệm cân nhắc một cách phù hợp về tình huống mà mâu thuẫn lợi ích có thể xảy ra.

Một số ví dụ về mâu thuẫn lợi ích tiềm ẩn bao gồm:

Đầu tư

- Các khoản đầu tư đáng kể của nhân viên MHI, hoặc người thân của họ vào đối tác kinh doanh hoặc đối thủ cạnh tranh của MHI
- Hoạt động kinh doanh của MHI được bán cho hoặc được mua từ người thân, bạn bè hoặc đối tác kinh doanh của nhân viên
- Mua và bán cổ phần của MHI dựa trên thông tin mà nhân viên có đặc quyền tiếp cận do vị trí của nhân viên đó trong công ty (xem chi tiết tại Mục 8 dưới đây về Giao dịch nội gián)



Mua sắm

- Mua sắm hàng hóa và dịch vụ từ người thân hoặc bạn bè

Trao đổi với gia đình và bạn bè

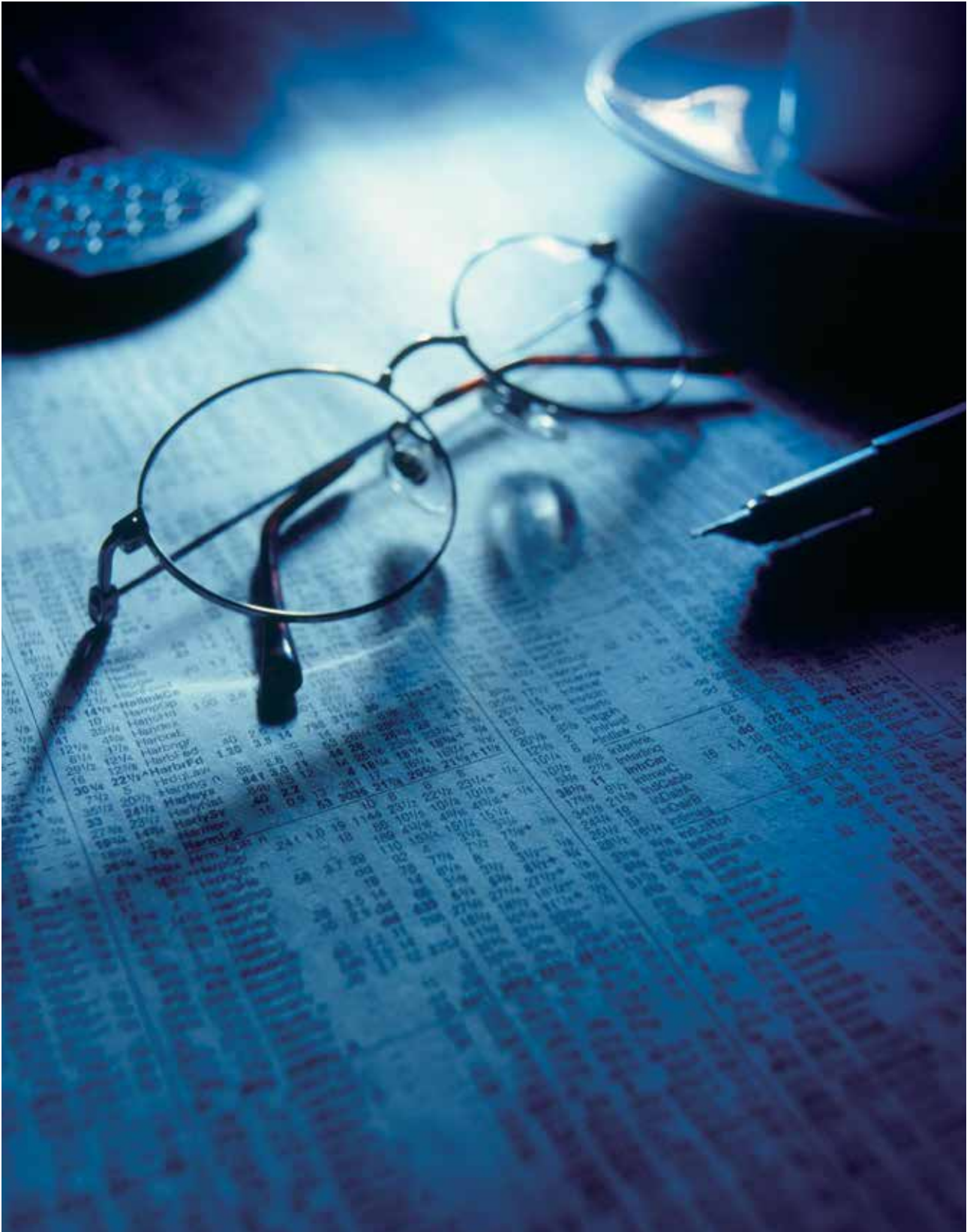
- Thuê hoặc giám sát người thân hoặc bạn bè
- Chủ động gây ảnh hưởng đến ban quản lý để thuê người thân hoặc bạn bè
- Thương lượng, thỏa thuận với đối tác kinh doanh là người thân hoặc bạn bè
- Ủy quyền thanh toán cho người thân hoặc bạn bè

Làm việc và làm quản lý bên ngoài

Tham gia các hoạt động chuyên môn với các doanh nghiệp ngoài MHI có thể bị coi là một mâu thuẫn lợi ích.

MHI không cho phép bất kỳ hình thức lao động, tư vấn, làm việc bán thời gian, dịch vụ quản lý hoặc bất kỳ hình thức tham gia nào khác với khách hàng, nhà cung cấp, đối thủ cạnh tranh, công ty kinh doanh cùng lĩnh vực với MHI hoặc bất kỳ bên nào quan tâm mà không được chấp thuận bằng văn bản của Bộ Phận Nhân Sự và Bộ Phận Pháp Chế.

Các nhân viên nên tham vấn với người quản lý của mình hoặc Bộ Phận Pháp Chế trước khi làm các công việc bên ngoài.



8.

Giao dịch nội gián

Giao dịch nội gián là hoạt động bất hợp pháp trong giao dịch trên thị trường chứng khoán của người có lợi thế từ việc tiếp cận được những thông tin bí mật.

Một số nhân viên, dựa vào vị trí của mình trong công ty, sẽ có thể biết được các thông tin bí mật hoặc đặc quyền về công ty, khách hàng hoặc đối tác của chúng ta. Việc sử dụng những thông tin thị trường “nhạy cảm” vốn không được phổ biến rộng rãi này sẽ đặt người có thông tin vào lợi thế bất hợp pháp khi giao dịch trên thị trường chứng khoán.

Nhân viên MHI không nên giao dịch cổ phiếu của MHI hoặc của đối tác của MHI nếu họ biết được bất kỳ thông tin thị trường nhạy cảm nào hoặc nếu giao dịch đó có thể gây ra lo ngại hoặc nghi vấn về giao dịch nội gián. Nhân viên cũng không nên tư vấn cho người khác mua hoặc bán cổ phiếu dựa trên các thông tin đặc quyền đó. Trong trường hợp có nghi vấn, nhân viên cần liên hệ với Bộ Phận Pháp Chế. Giao dịch nội gián có thể bị truy tố hình sự đối với cá nhân mua hoặc bán cổ phiếu dựa trên các thông tin đặc quyền đó.

Mọi nhân viên phải đảm bảo giữ bí mật những thông tin thị trường “nhạy cảm” và không thảo luận hoặc tiết lộ cho bất kỳ ai trong hoặc ngoài công ty.

Những thông tin được cho là thông tin thị trường nhạy cảm bao gồm:

- Các phát triển công nghệ mới hoặc dự án nghiên cứu chưa được công bố,
- Hoạt động mua bán sáp nhập đã được lên kế hoạch,
- Hoạt động thoái vốn đã được lên kế hoạch,
- Kết quả tài chính của MHI chưa được công bố,
- Kế hoạch tài chính của MHI chưa được công bố,
- Lợi nhuận hoặc các khoản lỗ của các hợp đồng quan trọng mà chưa được công bố, và
- Bước phát triển quan trọng của các dự án quan trọng (ví dụ như sự trì hoãn đã dự báo trước, trách nhiệm tiềm ẩn, v.v..)



9.

Bảo mật thông tin và Quyền sở hữu trí tuệ

Bảo mật thông tin

Mọi công ty đều có những thông tin độc quyền nhất định mà nếu thông tin đó bị tiết lộ cho hoặc được sử dụng bởi bên thứ ba thì có thể gây tổn hại đến vị thế thương mại hoặc vị thế pháp lý của công ty đó. Nhiều quốc gia có các quy định pháp luật bảo vệ những thông tin độc quyền dạng này, và MHI có những bước chủ động để đảm bảo việc bảo vệ thông tin độc quyền của mình.

Nhân viên MHI phải cam kết:

- thực hiện các biện pháp an toàn cần thiết để bảo đảm bí mật về mọi hoạt động kinh doanh và thông tin kỹ thuật theo chính sách của MHI, các biện pháp đó phải dựa trên mức độ quan trọng của thông tin, và
- thực hiện các biện pháp phòng ngừa để ngăn ngừa việc tiếp cận trái phép, thất thoát, hủy hoại và tiết lộ thông tin độc quyền và thực hiện biện pháp quản lý phù hợp nhằm đảm bảo duy trì kinh doanh (và phục hồi kinh doanh nếu có thể) trong trường hợp xảy ra những thất thoát đó, và
- tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ và thông tin độc quyền của người khác.



Tùy từng thời điểm, nhân viên MHI có thể cần phải chia sẻ thông tin độc quyền cho bên thứ ba không được thuê hoặc không ký hết hợp đồng với MHI. Mặc dù có thể việc tiết lộ thông tin đó là một yêu cầu hợp lệ, nhân viên cũng không bao giờ được tiết lộ bất kỳ thông tin độc quyền nào cho bên thứ ba mà không được chấp thuận trước bởi người quản lý của mình, Bộ Phận Pháp Chế, hoặc Bộ Phận Nhân Sự.

Nhân viên MHI không nên sử dụng thông tin mật của công ty khác trừ khi đã nhận được thông tin đó một cách hợp pháp. Việc này thường phải được sự chấp thuận rõ ràng của chủ sở hữu thông tin, và sau đó việc sử dụng sẽ bị hạn chế theo những hạn chế sử dụng đi kèm với chấp thuận sử dụng. Khi thông tin độc quyền của bên thứ ba được đề nghị cung cấp cho nhân viên một cách trái phép, nhân viên nên ngay lập tức từ chối lời đề nghị.

Tại mọi thời điểm, các nhân viên mới gia nhập có thể có được thông tin độc quyền của công ty nơi nhân viên đã làm việc trước đó. MHI không mong đợi nhận được hoặc tiếp cận được bất kỳ thông tin độc quyền nào và hi vọng rằng mọi nhân viên sẽ tôn trọng tính bảo mật của các thông tin này và không bao giờ tiết lộ hoặc sử dụng (hoặc đề nghị đồng nghiệp của mình tiết lộ hoặc sử dụng) các thông tin đó khi thực hiện các công việc cho MHI.

MHI đã đạt được những bước tiến lớn trong việc ngăn ngừa các vụ việc mất an toàn thông tin (sử dụng sai mục đích hoặc tiết lộ thông tin độc quyền của MHI hoặc thông tin độc quyền của bên thứ ba mà không được MHI cho phép). Khi xảy ra vụ việc mất an toàn thông tin, nhân viên MHI có liên quan phải nhanh chóng nhất có thể cùng với MHI làm giảm tối đa thiệt hại và thực hiện các biện pháp phù hợp để ngăn ngừa tái diễn vụ việc mất an toàn thông tin đó trong tương lai.



9.

Bảo mật thông tin và Quyền sở hữu trí tuệ (cont'd)

Quyền sở hữu trí tuệ

Quyền sở hữu trí tuệ là một trong những tài sản lớn nhất của MHI, do đó, việc bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ rất quan trọng đối với MHI. Tuy nhiên, MHI cũng tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ của các bên thứ ba và muốn tránh việc sử dụng quyền sở hữu trí tuệ của bên thứ ba vào sản phẩm của MHI mà không được phép. Việc sử dụng trái phép tài sản trí tuệ của bên thứ ba có thể phá hỏng hoạt động kinh doanh của MHI một cách nghiêm trọng và có thể khiến cho MHI hoặc cá nhân bị phạt tiền hoặc bị truy tố hình sự. Do vậy, nhân viên MHI phải luôn liên hệ với Bộ Phận Pháp Chế nếu có bất kỳ điều gì không chắc chắn về việc liệu nhân viên đó sử dụng tài sản trí tuệ của bên thứ ba có được phép hay không.

Thông tin có được từ các nguồn bên ngoài như mạng Internet cần được sử dụng một cách cẩn trọng. Thông tin có được từ mạng Internet không có nghĩa là thông tin đó được sử dụng tự do cho sản phẩm của MHI. Thông tin có được từ nguồn bên ngoài chỉ nên được sử dụng cho sản phẩm của MHI sau khi đã tham vấn với Bộ Phận Pháp Chế.

Đặc biệt, nhân viên MHI không nên:

- tải bất kỳ phần mềm không được cấp phép nào về máy tính của MHI hoặc sao chép bất kỳ phần mềm nào mà MHI sở hữu hoặc được cấp phép cho MHI để sử dụng cho mục đích cá nhân,
- phân phối hoặc công bố thông tin về bất kỳ sản phẩm, công nghệ, hoặc quy trình nào của MHI mà không được chấp thuận trước, hoặc
- phân phối hoặc công bố bất kỳ dữ liệu nào đang được bảo vệ theo pháp luật về bảo vệ dữ liệu mà không được chấp thuận trước.

Nhân viên MHI phải tuân thủ nghĩa vụ không phân phối, sử dụng hoặc công bố bất kỳ thông tin nào về sản phẩm, công nghệ và quy trình của MHI kể cả sau khi đã thôi việc tại MHI.

10.

Quyền riêng tư

Bảo vệ dữ liệu cá nhân

MHI tôn trọng quyền riêng tư của mọi cá nhân, bao gồm cả khách hàng và nhân viên, và MHI sẽ chịu trách nhiệm bảo vệ dữ liệu cá nhân một cách nghiêm túc, bao gồm cả nghĩa vụ xử lý và duy trì những dữ liệu đó một cách hợp lý phù hợp với pháp luật về bảo vệ dữ liệu và bất kỳ nghĩa vụ hợp đồng nào có liên quan.

Sẽ không có thông tin hoặc dữ liệu cá nhân nào mà MHI có được bị sử dụng hoặc tiết lộ vì mục đích cá nhân và bị bán, cho thuê, cho vay hoặc bị tiết lộ bằng hình thức khác cho bất kỳ bên thứ ba nào ngoài MHI, trừ trường hợp MHI được cá nhân đó đồng ý hoặc trong các trường hợp đặc biệt như khi MHI, với thiện chí, cho rằng việc công bố là cần thiết để tuân thủ pháp luật hoặc quy định của cơ quan chính phủ hoặc cơ quan có thẩm quyền.

Do vậy, MHI sẽ:

- tôn trọng pháp luật về bảo vệ dữ liệu của quốc gia nơi MHI hoạt động,
- chỉ thu thập hoặc có được dữ liệu cá nhân của một nhân viên trong phạm vi cần thiết để nhân viên có thể làm việc tại MHI, hoặc theo yêu cầu của pháp luật của quốc gia nơi nhân viên đó làm việc, và
- đảm bảo hạn chế chỉ cho những người có thẩm quyền thích hợp hoặc có nhu cầu công việc rõ ràng đối với việc tiếp cận dữ liệu mới có thể được tiếp cận dữ liệu cá nhân đó.

Sử dụng máy tính và thư điện tử (email) của công ty

Các nhân viên cần lưu ý rằng MHI sở hữu mọi dữ liệu, không chỉ hạn chế ở dữ liệu email, dữ liệu được lưu trữ trong máy tính. Trong một số điều kiện nhất định và theo pháp luật và quy định có liên quan, MHI sẽ có quyền kiểm tra việc nhân viên sử dụng máy tính và email để:

- đảm bảo rằng hệ thống hoạt động tốt,
- kiểm tra sự tuân thủ của nhân viên với các quy tắc An Ninh Công Nghệ Thông Tin của MHI và các quy định nội bộ khác, và
- ngăn ngừa hoặc phát hiện tội phạm.



11.

Môi trường làm việc và quyền con người



Làm việc trong một môi trường an toàn

MHI cho rằng các nhân viên của MHI là tài sản quan trọng nhất để đạt được các mục tiêu của mình và tin rằng những nhân viên đó xứng đáng được hưởng một môi trường làm việc an toàn và an ninh mà không ai phải chịu những rủi ro không cần thiết.

MHI cam kết:

- Liên tục xem xét và nâng cao các quy trình và hướng dẫn về an toàn và sức khỏe nơi làm việc, và
- Cung cấp cho các nhân viên các thông tin và đợt tập huấn phù hợp mà nhân viên yêu cầu để quản lý những rủi ro trong môi trường làm việc, cho dù tại địa điểm của MHI hoặc tại bất kỳ địa điểm nào khác.

Để hỗ trợ cho các cam kết của MHI, mọi nhân viên có nghĩa vụ:

- Tham gia mọi đợt tập huấn bắt buộc,
- thực hiện những công việc mà nhân viên được đào tạo, có thẩm quyền và phù hợp với nhân viên đó,
- Tuân theo quy tắc và quy trình an toàn của MHI tại nơi làm việc, bao gồm cả việc sử dụng mọi tiêu chuẩn và chỉ dẫn có liên quan,
- Thực hiện công việc một cách an toàn và tránh không thực hiện những công việc không an toàn,
- Trợ giúp người khác – nhân viên khác, nhà thầu phụ và các bên có liên quan khác – tuân thủ quy tắc và quy trình an toàn của MHI, và
- Tránh các công việc mà khi nhân viên thực hiện sẽ bị tổn hại do ốm đau, chấn thương, rượu hoặc bất kỳ chất nào khác, cho dù được kê đơn hoặc không.



Tôn trọng và Công bằng

MHI nghiêm túc cam kết bảo vệ các quyền con người và các quyền của người lao động như được quy định trong các điều ước quốc tế có liên quan.

Với Bộ Quy Tắc Ứng Xử này, Công ty mong muốn hỗ trợ và phát triển một nền văn hóa doanh nghiệp thống nhất. Nền văn hóa này hàm chứa sự tin tưởng lẫn nhau mà trong đó mọi nhân viên làm việc cho MHI đều được tôn trọng và đối xử công bằng, không phân biệt chủng tộc, màu da, tôn giáo, quan điểm chính trị, giới tính, tuổi tác, quốc tịch, xu hướng tình dục, tình trạng hôn nhân hoặc khuyết tật hoặc bất kỳ đặc điểm nào khác được pháp luật quốc gia hoặc địa phương bảo vệ. MHI sẽ không khoan nhượng với hành vi phân biệt đối xử dưới bất kỳ dạng nào.

MHI sẽ bảo đảm:

- không cưỡng ép lao động trong bất kỳ hoạt động nào của mình,
- không sử dụng lao động trẻ em trong bất kỳ hoạt động nào của mình,
- duy trì khung tiền lương công bằng và hợp lý, giờ làm việc và lợi ích công bằng, và
- duy trì các cuộc trao đổi cởi mở với người lao động theo pháp luật hoặc thực tiễn ở quốc gia mà MHI hoạt động.

Môi trường làm việc không có quấy rối

Mọi hoạt động của MHI phải cho thấy sự tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau đối với các cá nhân.

Do đó, MHI sẽ không khoan nhượng với:

- Quấy rối tình dục,
- Mọi hình thức quấy rối cho dù là trực tiếp hay gián tiếp, vật chất hay tinh thần, bằng lời nói hay không bằng lời nói, và
- Bất kỳ hành vi nào khác tạo ra môi trường làm việc không thân thiện cho nhân viên MHI.

12.

Kiểm soát thương mại

Là một công ty toàn cầu, MHI cung cấp sản phẩm và dịch vụ trên phạm vi toàn thế giới. Và đối với các hoạt động toàn cầu đó, chúng ta phải tuân thủ mọi quy chế kiểm soát xuất khẩu, nhập khẩu, pháp luật và quy định về hải quan, và các chế tài kinh tế của các quốc gia nơi chúng ta kinh doanh.

Xuất khẩu là trường hợp mà sản phẩm, dịch vụ, công nghệ hoặc một phần thông tin được chuyển cho đối tác tại quốc gia khác. Xuất khẩu cũng là trường hợp công nghệ, thông tin, bản vẽ và phần mềm kỹ thuật được cung cấp cho bất kỳ ai ngoài nước hoặc, tại một số lãnh thổ, cho người nước ngoài, bằng bất kỳ cách thức nào, bao gồm fax, điện thoại, truyền miệng, thư điện tử. Các câu hỏi về việc tiết lộ (bao gồm cả tiết lộ cho một người ở nước ngoài hoặc có quốc tịch nước ngoài) có được coi là “xuất khẩu” hay không cần phải được tham khảo với Chuyên Viên An Ninh Thương Mại hoặc Bộ Phận Pháp Chế.



Các nhân viên liên quan tới hoạt động xuất khẩu cần nắm rõ mọi chi tiết của giao dịch để xác định xem giao dịch có cần được cấp giấy phép cụ thể nào không. Các yêu cầu về cấp phép hoặc các hạn chế hoặc cấm vận thương mại khác được áp dụng vì nhiều lý do bao gồm cả việc sản phẩm có thể sử dụng cho hai mục đích mà trong đó có lo ngại về phát triển vũ khí hủy diệt hàng loạt hoặc sử dụng vào mục đích quân sự, hoặc chế tài thương mại hoặc cấm vận quân sự. Việc hiểu rõ các chi tiết về giao dịch là rất quan trọng bởi vì các kiểm soát thương mại thường phức tạp và việc áp dụng nó phụ thuộc chủ yếu vào các chi tiết của từng vụ việc. Để xác định xem có giấy phép cụ thể nào được yêu cầu đối với giao dịch hay không, nhân viên MHI nên làm rõ các chi tiết quan trọng của giao dịch bằng cách xem xét các câu hỏi sau dưới góc độ pháp luật và quy định có liên quan:



- Bạn đang xuất khẩu gì? (“Kiểm Tra Phân Loại”)
- Ai sẽ nhận sản phẩm của bạn? (“Kiểm Tra Người Dùng và Người Dùng Cuối”)
- Sản phẩm được sử dụng vào mục đích gì? (“Kiểm Tra Mục Đích Sử Dụng Cuối Cùng”)
- Bạn đang xuất khẩu đến đâu (bao gồm cả tái xuất khẩu)? (“Kiểm Tra Điểm Đến”)
- Giao dịch có khả nghi hoặc thiếu minh bạch không? (“Kiểm Tra Cờ Đỏ”)

Việc xuất khẩu, tái xuất khẩu hoặc tái chuyển nhượng bất kỳ thiết bị, công nghệ, dữ liệu kỹ thuật bị kiểm soát nào phải phù hợp với các điều kiện của giấy phép xuất khẩu và mọi quy định liên quan. Nhân viên chỉ nên tham gia các hoạt động xuất khẩu và/hoặc nhập khẩu khi đã xin được mọi giấy phép và chấp thuận bắt buộc và nhân viên hoàn toàn hiểu rõ các yêu cầu của các giấy phép và chấp thuận đó. Ngoài ra, nếu MHI nhận được bất kỳ thiết bị, công nghệ hoặc dữ liệu kỹ thuật bị kiểm soát nào từ bên thứ ba, nhân viên phải đảm bảo rằng họ hoàn toàn hiểu được các yêu cầu của các giấy phép và chấp thuận đính kèm.

Vi phạm pháp luật và các quy định về kiểm soát thương mại có thể gây ra những hậu quả nghiêm trọng cho công ty và các cá nhân liên quan, bao gồm cả khả năng mất đặc quyền xuất khẩu, phạt tù và các trách nhiệm hình sự lẫn dân sự.

Nghĩa vụ của chúng ta là giám sát và tiếp cận được danh sách hàng hóa và dịch vụ bị kiểm soát và các quốc gia/đối tác bị xử phạt. Trong trường hợp nghi vấn, nhân viên nên liên hệ với Chuyên Viên An Ninh Thương Mại hoặc Bộ Phận Pháp Chế.

13.

Các mối quan hệ chính trị

Các hoạt động chính trị kinh doanh

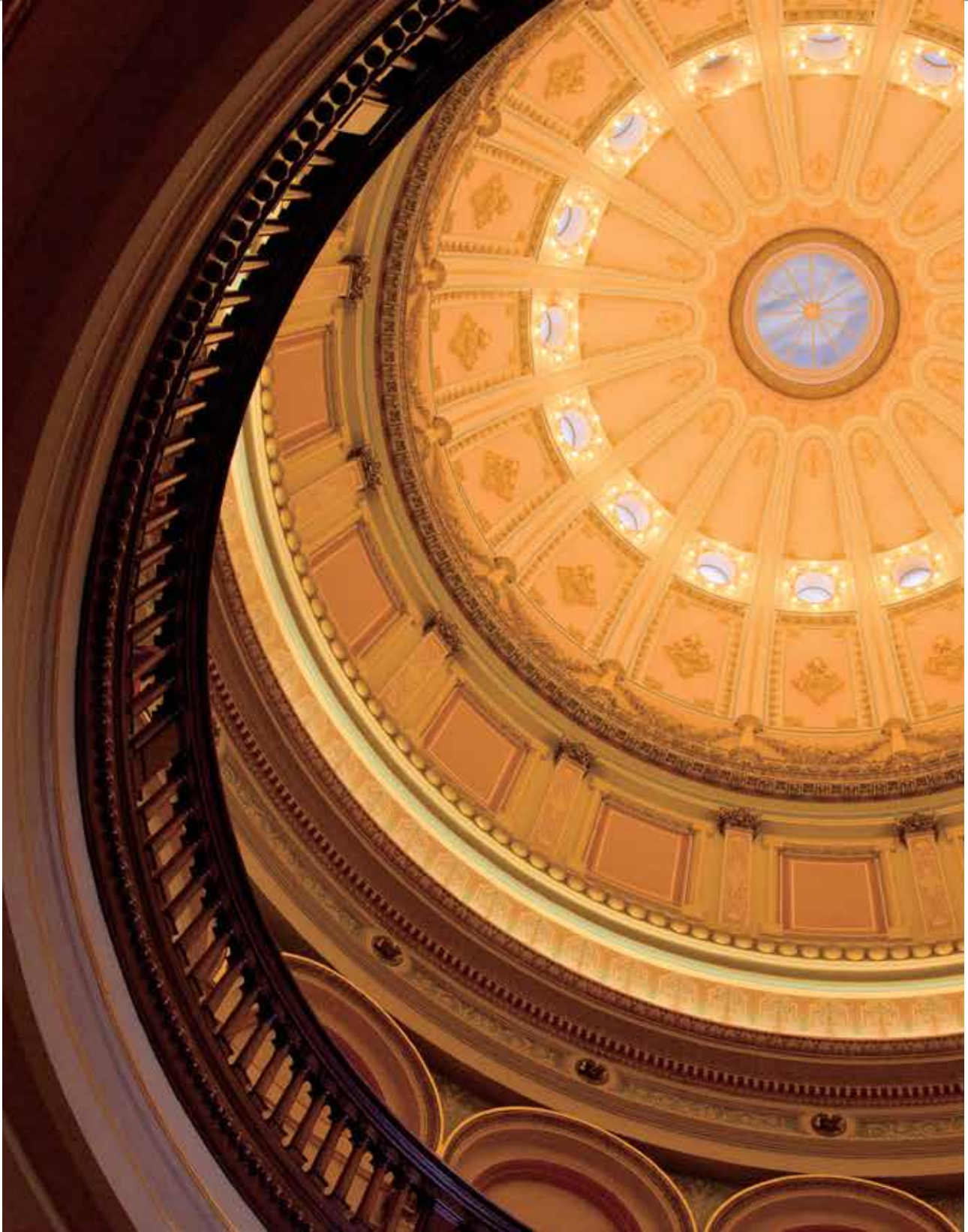
MHI có thể tùy nghi công bố quan điểm chính trị của mình và tham gia thành lập cơ quan chính quyền nếu được các cơ quan chính hoặc và cơ quan công quyền mời. Tuy nhiên tại nhiều quốc gia có những hạn chế pháp lý nghiêm ngặt đối với những đóng góp (cả về mặt tài chính và phi tài chính) cho các quan chức được bầu cử, thành viên của các nhân viên của họ và các đảng chính trị. Các nhân viên không nên cung cấp hoặc đề nghị sử dụng ngân quỹ của công ty hoặc các đóng góp khác của công ty (một cách trực tiếp hay gián tiếp) cho các hoạt động liên quan tới chính trị mà không có chấp thuận trước của Bộ Phận Pháp Chế. Những đóng góp về chính trị được xác định theo nghĩa rộng có thể bao gồm cả việc mua vé hoặc cho vay bằng nguồn lực của doanh nghiệp cho các sự kiện gây quỹ mang tính chính trị. Về nguyên tắc, mọi đóng góp về chính trị nên được công bố và tránh bị hiểu là đút lót nhằm mục đích gây ảnh hưởng bất hợp pháp tới người nhận.

Vận động hành lang

Tại nhiều quốc gia, có những quy định chặt chẽ đối với các hoạt động vận động hành lang trong kinh doanh mà theo đó người vận động có thể phải đăng ký. Việc vận động hành lang phải được công bố cho chính phủ và bao hàm nhiều loại hành vi. Các nhân viên có thể bị coi là có liên quan tới hoạt động vận động hành lang nếu công việc của họ liên quan tới:

- Liên hệ với các nhà lập pháp, nhà cầm quyền, quan chức chính phủ và nhân viên của họ,
- Hoạt động mua bán và marketing liên quan tới hợp đồng mua sắm của chính phủ, và
- Các cố gắng nhằm gây ảnh hưởng đến hoạt động lập pháp và quản lý hành chính.

Không nhân viên nào của MHI nên dính líu tới bất kỳ hành vi nào có thể bị coi là vận động hành lang mà không có sự chấp thuận trước của Bộ Phận Pháp Chế.



14.

Tài sản của Công ty

Tài sản của Công ty là các công cụ mà chúng ta sử dụng để đạt được các mục tiêu của công ty. Những tài sản đó có thể là hữu hình hoặc vô hình. Việc sử dụng sai mục đích hoặc mất mát tài sản công ty sẽ gây hại cho kết quả kinh doanh hoặc sự ổn định tài chính của công ty.

Mọi tài sản của MHI phải được sử dụng vào mục đích kinh doanh hợp pháp, phù hợp với các hướng dẫn và quy trình của công ty và nhằm phục vụ lợi ích tốt nhất của công ty. Tài sản phải được bảo vệ và củng cố nhằm tránh bị mất mát.





Nếu một nhân viên sáng tạo ra những tài liệu hữu ích đáng kể (ví dụ như sách hướng dẫn mới), bước tiến công nghệ, phát hiện hoặc phát minh mới, hoặc điều gì khác phát triển một “bước cải tiến” công nghệ, quy trình sản xuất hoặc kinh doanh của MHI, nhân viên đó nên liên hệ ngay với người quản lý có trách nhiệm và Bộ Phận Pháp Chế để xác định xem thành quả đó có cần được bảo hộ quyền sáng chế hoặc bằng hình thức pháp lý khác hay không, và không nên cố gắng tự thực hiện đăng ký quyền sở hữu trí tuệ trước khi MHI có thể khẳng định quyền của mình đối với thành quả, phát minh hoặc sáng tạo đó.

15.

Minh bạch tài chính

Mọi quyết định kinh doanh đối với sự phát triển trong tương lai của một công ty thành viên được thực hiện dựa trên các dữ liệu, tài liệu và báo cáo. Việc báo cáo và làm tài liệu nhất thiết phải trung thực, chính xác và đầy đủ. Ngoài việc đây là một yêu cầu luật định, báo cáo đầy đủ và trung thực cũng vô cùng quan trọng đối với hoạt động quản trị công ty, các cổ đông và những người có quyền lợi liên quan khác, và đối với uy tín và danh dự của công ty.

Sự trung thực và minh bạch rất quan trọng đối với MHI. Do đó, mọi dữ liệu phải phản ánh chính xác các giao dịch và các sự kiện. Quan điểm này cũng áp dụng cho mọi dữ liệu của MHI và đặc biệt quan trọng với các vấn đề kế toán và tài chính của MHI.



MHI và các nhân viên MHI nên:

- Bảo đảm rằng mọi giao dịch đều được ủy quyền hợp lệ và được lưu trữ nhanh chóng, trung thực và chính xác,
- Không bao giờ bóp méo bản chất thực sự của mọi giao dịch,
- Bảo đảm rằng mọi hoạt động kế toán tuân thủ với Các Nguyên Tắc Kế Toán Tổng Quát (GAAP) mà MHI thông qua trừ khi những nguyên tắc này không được chấp nhận theo pháp luật của một quốc gia hoặc theo các yêu cầu về kế toán cụ thể,
- Tránh thổi phồng, phỏng đoán và chú thích sai trong các sổ sách kinh doanh và các tài liệu khác,
- Không giả mạo sổ sách hoặc sử dụng phương pháp kế toán bất thường,
- Cho thấy sự trung thực tài chính khi nộp hoặc phê duyệt hóa đơn yêu cầu thanh toán, và
- Đảm bảo rằng mọi tài liệu được lưu trữ an toàn để đáp ứng các yêu cầu nội bộ và các yêu cầu của pháp luật.



Các nhân viên phải cố gắng chính xác khi chuẩn bị bất kỳ thông tin nào cho Công ty, tuy nhiên lỗi đôi khi vẫn xảy ra một cách ngay tình. Chỉ những hành vi cố ý bóp méo hoặc cố ý ghi chép giao dịch không chính xác, hoặc những hành vi cố ý khác nhằm giả mạo sổ sách của Công ty mới bị coi là vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử.

Nếu một nhân viên có mối lo ngại hoặc phàn nàn đối với hoạt động kế toán, kiểm soát nội bộ, các vấn đề kiểm toán hoặc báo cáo tài chính, nhân viên đó được khuyến khích tham vấn với người quản lý, Bộ Phận Nhân Sự hoặc Bộ Phận Pháp Chế. Trong trường hợp nhân viên đó thấy không thoải mái để trao đổi các vấn đề đó với cấp trên của mình, Bộ Phận Nhân Sự hoặc Bộ Phận Tài Chính thì nhân viên đó được khuyến khích liên hệ với Bộ Phận Pháp Chế hoặc Đường Dây Hỗ Trợ Khiếu Nại.

Các nhân viên chỉ nên tham gia vào các giao dịch nhân danh MHI khi các nhân viên đó có thẩm quyền tham gia giao dịch do được ủy quyền bởi một Giấy Ủy Quyền cụ thể hoặc do thẩm quyền gắn với chức vụ được ghi nhận trong hệ thống phân quyền của công ty.



16.

Chống rửa tiền

Rửa tiền là quá trình các cá nhân hoặc tổ chức che giấu các khoản tiền bất hợp pháp hoặc làm cho các khoản tiền đó có hình thức như là hợp pháp. Rửa tiền là một tội phạm nghiêm trọng và bị điều chỉnh bởi các điều ước quốc tế và bộ luật hình sự của các quốc gia. Các giao dịch tài chính, bao gồm cả chuyển khoản ngân hàng và giao dịch ngoại tệ, ngày nay thường được các cơ quan quốc gia và quốc tế theo dõi giám sát.

MHI sẽ không bỏ qua, trợ giúp hoặc ủng hộ hoạt động rửa tiền.

Các nhân viên cần chú ý những bất thường trong cách thức thanh toán và cảnh trọng khi làm việc với những đối tác kinh doanh có vẻ không chính trực.

Các ví dụ về giao dịch bị coi là bất thường bao gồm:

- Thanh toán bằng các loại tiền tệ không giống với tiền tệ ghi trong hóa đơn,
- Thanh toán cho hoặc thanh toán từ những quốc gia không liên quan tới giao dịch,
- Những nỗ lực thực hiện thanh toán bằng tiền mặt hoặc hình thức khác tương đương tiền mặt,
- Thanh toán của bên thứ ba không liên quan tới hợp đồng hoặc thanh toán từ một tài khoản không phải là tài khoản kinh doanh thông thường của đối tác,
- Những yêu cầu hoặc nỗ lực thanh toán cho một hóa đơn hoặc một nhóm hóa đơn với nhiều hình thức thanh toán khác nhau, và
- Những yêu cầu thanh toán thừa.

Nhân viên MHI cần báo cáo mọi hành vi hoặc yêu cầu khả nghi từ bên trong MHI hoặc từ các bên khác cho Bộ Phận Pháp Chế.

Nhân viên MHI cần báo cáo mọi hành vi hoặc yêu cầu khả nghi từ bên trong MHI hoặc từ các bên khác cho Bộ Phận Pháp Chế.

17.

Giám sát, báo cáo và chế tài

Giám sát

Giám đốc MHI tại các quốc gia mà MHI hoạt động cần phổ biến Bộ Quy Tắc Ứng Xử và đảm bảo việc thực hiện nó trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Ngoài ra, mọi công ty thành viên MHI cần thường xuyên theo dõi các nhân viên của công ty và các hoạt động tuân thủ pháp luật địa phương và pháp luật quốc tế, và việc tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử, phù hợp với các quy định và thủ tục của quốc gia có liên quan.

Ở cấp độ Hội Sở Chính của MHI, Các Vùng Lãnh Thổ, và Các Khu Vực sẽ có một tổ chức tuân thủ tổng quát trợ giúp cho việc thực hiện kế hoạch tuân thủ trên phạm vi toàn cầu.

Báo cáo vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử

Trong trường hợp gặp phải một hành vi vi phạm thực tế hoặc có khả năng vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử, các nhân viên được khuyến khích có những hành động kịp thời. Đó là các nhân viên cần báo cáo về hành vi vi phạm cho người quản lý hoặc cấp trên của mình. Nếu một nhân viên cảm thấy bất tiện khi nói chuyện với cấp trên của mình, nhân viên đó nên liên lạc với người khác thuộc cấp quản lý, Bộ Phận Pháp Chế hoặc Đường Dây Hỗ Trợ Khiếu Nại của công ty mình.



MHI tiếp nhận mọi báo cáo về hành vi vi phạm nghiêm trọng có thể xảy ra. Công ty sẽ điều tra về hành vi đó một cách bí mật và xác định xem có vi phạm đối với Bộ Quy Tắc Ứng Xử hay bất kỳ luật nào không, và tiến hành hành động khắc phục phù hợp. Nếu bất kỳ nhân viên nào liên quan tới bất kỳ cuộc điều tra nào, nhân viên đó cần hợp tác tuyệt đối và trả lời mọi câu hỏi một cách đầy đủ và trung thực.

Việc nhân viên báo cáo về các hành vi vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử sẽ giúp bảo vệ lợi ích tốt nhất của MHI. Do vậy MHI sẽ không khoan nhượng đối với hành vi trả đũa bất kỳ ai đã báo cáo về hành vi vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử, bất kể nội dung báo cáo của họ có thể được chứng minh hay không. Mọi hành vi trả đũa một nhân viên đã thành thực nêu ra vấn đề sẽ bị coi là vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử.

Chế tài

Hành vi vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử có thể phải chịu kỷ luật tới mức và bao gồm cả sa thải. Trong trường hợp một hành vi vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử cũng là vi phạm pháp luật thì có thể bị truy tố hình sự.

Notes

Bộ Quy Tắc Ứng Xử Toàn Cầu của Tập Đoàn MHI

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.

Trụ sở chính

■ **Marunouchi**

3-2-3 Marunouchi, Chiyoda-ku, Tokyo, 100-8332, Nhật Bản

Điện thoại: 81-3-6275-6200

■ **Shinagawa**

2-16-5 Konan, Minato-ku, Tokyo, 108-8215, Nhật Bản

■ **Yokohama**

3-3-1 Minatomirai, Nishi-ku, Yokohama-shi, Kanagawa, 220-8401, Nhật Bản

www.mhi.com