



BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ VÀ ĐẠO ĐỨC KINH DOANH CỦA NEW BALANCE

New Balance hoạt động với một sứ mệnh đơn giản: "Kể từ năm 1906, chúng tôi luôn hoạt động độc lập và sử dụng sức mạnh của thể thao cũng như kỹ thuật thủ công để tạo ra những thay đổi tích cực cho các cộng đồng trên toàn thế giới." Giá trị cốt lõi của sứ mệnh này chính là cam kết kinh doanh có đạo đức và liêm chính trên toàn cầu của Công ty. Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử trong kinh doanh này thể hiện cam kết đó và nêu bật những kỳ vọng cốt lõi của New Balance trong hoạt động kinh doanh. Bộ quy tắc này áp dụng cho tất cả nhân viên trên toàn cầu và được công khai cho tất cả những ai tương tác và hợp tác kinh doanh với New Balance. Điều quan trọng là Bộ quy tắc trao quyền và khuyến khích tất cả những ai làm việc tại New Balance hoặc hợp tác kinh doanh với Công ty lên tiếng, báo cáo mối quan ngại và đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn trong Bộ quy tắc này.

Môi trường làm việc

- Phân biệt đối xử và quấy rối:** New Balance nỗ lực xây dựng một môi trường làm việc đa dạng và hòa nhập. Chúng tôi cam kết trao cơ hội và việc làm bình đẳng, không chấp nhận bất kỳ hình thức quấy rối hoặc phân biệt đối xử nào. Điều này bao gồm phân biệt đối xử hoặc quấy rối một người liên quan đến chủng tộc, màu da, quốc tịch, nguồn gốc quốc gia, tổ tiên, tôn giáo, giới tính (bao gồm cả tình trạng mang thai), tín ngưỡng, tình trạng khuyết tật thể chất hoặc tinh thần, tình trạng hôn nhân, tình trạng sức khỏe, khuynh hướng tình dục, bản dạng giới, tuổi tác hoặc bất kỳ cơ sở nào khác được pháp luật bảo vệ.
- Sức khỏe và an toàn:** New Balance cam kết cung cấp cho tất cả nhân viên một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Tất cả nhân viên cần ý thức được về các biện pháp an toàn, đồng thời tuân thủ các chính sách và quy trình của Công ty về an toàn và sức khỏe ở nơi làm việc. Nhân viên cần báo cáo ngay cho cấp trên khi thấy các điều kiện không an toàn.
- Anh ninh nơi làm việc:** New Balance cam kết ngăn chặn tình trạng bạo lực ở nơi làm việc. New Balance không chấp nhận bất kỳ hành vi, cử chỉ hoặc phát ngôn nào (bao gồm cả qua điện thoại và email) mang tính đe dọa thể chất, hù dọa hoặc ép buộc.
- Ma túy và đồ uống có cồn:** Nhân viên New Balance không được tàng trữ, chuyển nhượng, mua, bán hoặc sử dụng mọi chất bất hợp pháp, thuộc diện kiểm soát tại nơi làm việc hoặc tại các sự kiện do Công ty tài trợ. Công ty cũng nghiêm cấm sử dụng trái phép hoặc quá mức rượu bia trong giờ làm việc hoặc tại các sự kiện do Công ty tài trợ. Nhân viên không được đi làm trong tình trạng say rượu hoặc chịu ảnh hưởng của những chất bất hợp pháp, thuộc diện kiểm soát, đồng thời phải luôn thực hiện các chức năng công việc một cách an toàn và hiệu quả.

Xung đột lợi ích

- Xung đột lợi ích:** Nhân viên New Balance có trách nhiệm hành động vì lợi ích tốt nhất của Công ty. Xung đột lợi ích xảy ra khi lợi ích bên ngoài của nhân viên ảnh hưởng đến lợi ích của Công ty hoặc các nhiệm vụ liên quan đến công việc của nhân viên đó. New Balance nghiêm cấm nhân viên lợi dụng vị trí của họ tại New Balance hoặc mối quan hệ của New Balance với khách hàng, nhà cung cấp, nhà cung ứng, bên được cấp phép, nhà phân phối hoặc các bên khác hợp tác kinh doanh với New Balance để mưu lợi riêng hoặc kiếm lợi ích cho bản thân hay người thân. Nếu nhân viên không biết chắc liệu một tình huống nào đó có tiềm ẩn xung đột lợi ích hay không, vui lòng gửi mọi thắc mắc đến Trưởng phòng Pháp lý hoặc Giám đốc Nhân sự.



2. **Việc làm bên ngoài Công ty:** New Balance hiểu rằng đôi khi, nhân viên có thể tìm thêm công việc khác bên ngoài Công ty. Tuy nhiên, nhân viên không được sử dụng tài nguyên của Công ty để hỗ trợ cho công việc bên ngoài của mình. Nhân viên chỉ được làm những công việc như vậy ngoài giờ làm việc thông thường theo tuần của mình và công việc đó không được gây ảnh hưởng đến khả năng nhân viên thực hiện công việc tại New Balance. Tuyệt đối không nhân viên nào được phép làm việc với bất kỳ tư cách nào (cho dù là nhân viên chính thức hay nhà thầu độc lập) cho đối thủ cạnh tranh. Nhân viên cũng bị cấm làm việc cho khách hàng, nhà cung cấp, nhà cung ứng, nhà thầu, bên được cấp phép, đại lý, nhà phân phối hoặc bất kỳ cá nhân hay tổ chức nào khác mà New Balance đang có quan hệ kinh doanh.
3. **Thành viên gia đình:** New Balance là một công ty gia đình và chúng tôi tự hào về truyền thống đặc biệt của mình. Các thành viên trong cùng gia đình có thể làm việc tại New Balance và ở cùng một địa điểm nói chung. Tuy nhiên, điều quan trọng là phải tránh xung đột lợi ích và thiên vị, hoặc thậm chí tránh gây nghi vấn về những điều này. Do đó, nhân viên không được nắm giữ những vị trí tại New Balance mà đòi hỏi hoặc cho phép nhân viên đó trực tiếp hoặc gián tiếp giám sát hay tác động đến các điều khoản và điều kiện làm việc của thành viên gia đình mình. Các ví dụ về các điều khoản hoặc điều kiện làm việc bao gồm thăng chức, chấm dứt hợp đồng, kỷ luật và lương thưởng. Các hạn chế khác được nêu trong chính sách Xung đột lợi ích của New Balance.
4. **Mối quan hệ giữa các cá nhân:** New Balance nghiêm cấm các mối quan hệ tình cảm giữa cấp trên và cấp dưới (trực tiếp hoặc gián tiếp), hoặc giữa những người có thể tác động đến các điều khoản hoặc điều kiện làm việc của người kia. Các ví dụ về các điều khoản hoặc điều kiện làm việc bao gồm thăng chức, chấm dứt hợp đồng, kỷ luật và lương thưởng. Cấp điều hành của New Balance (Phó Chủ tịch trở lên) và tất cả thành viên của bộ phận Nhân sự bị nghiêm cấm có mối quan hệ tình cảm với bất kỳ nhân viên nào của Công ty, bất kể cơ cấu quan hệ cấp trên/cấp dưới.
5. **Quà tặng:** Để tránh những nghi vấn về hành vi không đúng mực, New Balance nghiêm cấm nhân viên nhận bất kỳ quà tặng, hình thức ưu ái, chiêu đãi, tiền hoặc khoản vay nào có giá trị vượt quá 50 USD, cho bản thân hoặc người thân, từ bất kỳ bên nào đang hoặc có ý định hợp tác kinh doanh với New Balance. New Balance đặc biệt không khuyến khích việc tặng quà cho khách hàng, nhà cung cấp, nhà cung ứng, nhà thầu, bên được cấp phép, đại lý, nhà phân phối hoặc các bên khác đang hợp tác kinh doanh với New Balance. Nhân viên nào muốn tặng quà cho khách hàng, nhà cung cấp, nhà cung ứng, nhà thầu, bên được cấp phép, đại lý hoặc nhà phân phối hiện tại hoặc tiềm năng phải xin chấp thuận trước của Trưởng phòng Pháp lý. Nhân viên tuyệt đối không được tặng hoặc nhận quà từ bất kỳ quan chức chính phủ hoặc bán chính phủ nào.
6. **Thành viên hội đồng quản trị**
 - a. **Hội đồng quản trị của tổ chức phi lợi nhuận:** New Balance khuyến khích nhân viên cống hiến cho cộng đồng. Nhân viên có thể tham gia vào hội đồng quản trị của tổ chức phi lợi nhuận hoặc hội đồng cố vấn với điều kiện việc tham gia không ảnh hưởng đến khả năng nhân viên thực hiện công việc tại New Balance. Nhân viên không được phép hành động hoặc tỏ ra hành động trên cương vị đại diện của New Balance trên bất kỳ hội đồng nào mà không có sự chấp thuận trước bằng văn bản từ Trưởng phòng Pháp lý và Giám đốc Nhân sự.
 - b. **Hội đồng quản trị của tổ chức vì lợi nhuận:** Nhân viên có thể tham gia vào hội đồng quản trị của các tổ chức vì lợi nhuận với sự chấp thuận trước bằng văn bản của Giám đốc Điều hành và Trưởng phòng Pháp lý. Tuy nhiên, nhân viên bị cấm tham gia vào hội đồng quản trị của bất kỳ đối thủ cạnh tranh, khách hàng, nhà cung cấp, nhà cung ứng, nhà thầu, bên được cấp phép, đại lý, nhà phân phối hoặc bất kỳ tổ chức nào khác có quan hệ kinh doanh với New Balance.

Đôi khi, New Balance có thể yêu cầu nhân viên tham gia vào hội đồng quản trị của một tổ chức vì lợi nhuận theo khoản đầu tư của New Balance, hoặc quan hệ đối tác chiến lược với tổ chức đó.

- 1. Chống tham nhũng và hối lộ:** New Balance cam kết tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức cao nhất và thậm chí tránh mọi nghi vấn về hành vi không đúng mực. Công ty nghiêm cấm mọi hình thức hối lộ và tham nhũng, đồng thời sẽ thực hiện tất cả các biện pháp cần thiết để đảm bảo hối lộ và tham nhũng không xảy ra trong các hoạt động kinh doanh của chúng tôi. Nhân viên bị nghiêm cấm trực tiếp hoặc gián tiếp đưa ra, hứa hẹn, ủy quyền hoặc cung cấp bất kỳ thứ gì có giá trị cho quan chức chính phủ, phi chính phủ hoặc bất kỳ bên thứ ba nào thay mặt cho Công ty để giành được lợi thế không chính đáng, được ký kết hoặc duy trì hợp đồng kinh doanh, hoặc chuyển hướng kinh doanh sang bất kỳ người hoặc tổ chức nào khác. Quy định cấm này bao gồm các khoản tiền chi cho bên thứ ba, trong trường hợp nhân viên đã biết hoặc có cơ sở để cho rằng bên thứ ba đó sẽ sử dụng một phần khoản tiền đó để hối lộ.
- 2. Tuân thủ các quy định thương mại quốc tế:**
 - a. Chính sách chống tẩy chay** – Nhân viên New Balance không được phép ủng hộ hoặc tham gia vào các cuộc tẩy chay chưa được phê chuẩn nhằm vào một quốc gia khác được coi là thân thiện với Hoa Kỳ.
 - b. Cấm vận thương mại** – Nhân viên New Balance phải tuân thủ luật pháp Hoa Kỳ về các lệnh cấm vận thương mại, bao gồm luật nhập khẩu, xuất khẩu và trung chuyển.
- 3. Luật cạnh tranh (Chống độc quyền):** Hầu hết các quốc gia đều có các cơ quan được tổ chức chặt chẽ về luật "chống độc quyền", "chống cạnh tranh" hoặc "bảo vệ người tiêu dùng" được xây dựng để khuyến khích và bảo vệ việc cạnh tranh tự do và công bằng. Những luật này điều chỉnh mối quan hệ của New Balance với các nhà bán lẻ, bao gồm quy tắc định giá, chiết khấu, điều khoản tín dụng, trợ cấp khuyến mãi, hợp tác phân phối độc quyền, mối quan hệ nhượng quyền, mối quan hệ với bên được cấp phép, hạn chế vận chuyển sản phẩm cạnh tranh, chấm dứt quan hệ và nhiều cách thức kinh doanh khác. Những luật này cũng chi phối chặt chẽ mối quan hệ giữa New Balance và đối thủ cạnh tranh. Hậu quả của việc vi phạm những luật này có thể rất nghiêm trọng. New Balance cam kết tuân thủ luật chống độc quyền và cạnh tranh. Theo quy tắc chung, nhân viên New Balance cần hạn chế tiếp xúc với đối thủ cạnh tranh và luôn phải tránh các chủ đề như định giá hoặc các điều khoản và điều kiện bán hàng khác, khách hàng và nhà cung cấp. Vì việc áp dụng những luật này vào các tình huống cụ thể có thể rất phức tạp, nên nếu nhân viên có câu hỏi thì cần liên hệ với Trưởng phòng Pháp lý.
- 4. Khiếu nại tới cơ quan chính phủ và Bên thứ ba khác:** Đôi khi, một ứng viên, khách hàng, nhân viên hiện tại hoặc nhân viên cũ có thể đệ trình – hoặc đe dọa đệ trình – khiếu nại chống lại New Balance với chính phủ hoặc thông qua một bên thứ ba khác. Nếu nhân viên được liên hệ để thông báo hoặc được biết về việc có người khiếu nại New Balance với cơ quan chính phủ hoặc bên thứ ba thì phải liên hệ ngay với Trưởng phòng Pháp lý hoặc Giám đốc Nhân sự. New Balance nghiêm cấm mọi hình thức trả thù nhân viên đã nộp đơn hoặc báo cáo khiếu nại. Công ty cam kết hợp tác toàn diện trong mọi cuộc điều tra của cơ quan chính phủ hoặc yêu cầu hay khiếu nại của bên thứ ba.
- 5. Yêu cầu cung cấp thông tin của Chính phủ:** New Balance cam kết hợp tác toàn diện với các cuộc điều tra hoặc các yêu cầu cung cấp thông tin của chính phủ. Nếu một nhân viên được quan chức chính phủ yêu cầu cung cấp thông tin của Công ty (bằng văn bản hoặc bằng lời nói) để phục vụ một cuộc điều tra của chính phủ – hoặc nếu đại diện của chính phủ đến nơi làm việc của bạn yêu cầu cung cấp hồ sơ, tài liệu hoặc thông tin khác của Công ty – nhân viên đó phải báo cho Trưởng phòng Pháp lý hoặc Giám đốc Nhân sự ngay lập tức. Nhân viên phải luôn cung cấp thông tin trung thực, chính xác và không được tìm cách cản trở, gây ảnh hưởng hoặc gây trở ngại khi được yêu cầu cung cấp thông tin. Nhân viên cũng không được phép thay đổi, làm giả, cắt xén, che giấu, hủy bỏ hoặc tiêu hủy bất kỳ tài liệu hay hồ sơ nào liên quan đến yêu cầu, cuộc điều tra hoặc thủ tục tố tụng của chính phủ.



6. **Giao dịch công bằng và trung thực:** New Balance nỗ lực vượt qua đối thủ theo cách công bằng và trung thực. Chúng tôi xây dựng lợi thế cạnh tranh thông qua hiệu suất và sản phẩm vượt trội, chứ không phải bằng các hoạt động kinh doanh phi đạo đức hoặc bất hợp pháp. Chúng tôi nghiêm cấm nhân viên cũ hoặc nhân viên hiện tại ăn cắp thông tin độc quyền, chiếm đoạt thông tin bí mật thương mại (lấy được khi không được chủ sở hữu đồng ý) hoặc xúi giục tiết lộ các thông tin đó. Chúng tôi tôn trọng quyền lợi và đối xử công bằng với tất cả khách hàng, nhà cung cấp, đối thủ cạnh tranh và cộng sự của Công ty. Không nhân viên nào được lợi dụng lợi thế không công bằng đối với bất kỳ ai thông qua hành vi thao túng, che giấu, lạm dụng thông tin đặc quyền, xuyên tạc về các vấn đề quan trọng, hối lộ hoặc bất kỳ hành vi kinh doanh thiếu công bằng theo chủ ý nào khác. Nhân viên cũng không được hỗ trợ các nhân viên, nhà tư vấn, nhà thầu độc lập hoặc bên thứ ba khác để lợi dụng lợi thế không công bằng đối với bất kỳ ai theo những cách này.
7. **Hoạt động và đóng góp chính trị:** Chúng tôi khuyến khích nhân viên tham gia vào những vấn đề quan trọng đối với hoạt động kinh doanh và cộng đồng. Tuy nhiên, hoạt động chính trị được pháp luật quy định chặt chẽ, và có những nguyên tắc cũng như quy định cấm nghiêm ngặt chi phối việc nhân viên tham gia các hoạt động chính trị thay mặt cho New Balance. Do đó, tất cả các hoạt động chính trị thay mặt cho Công ty phải được Trưởng phòng Pháp lý khởi xướng hoặc phê duyệt trước.
 - a. Nhân viên phải tham gia các hoạt động chính trị cá nhân vào thời gian riêng của họ, bằng nguồn lực của riêng họ. Để tôn trọng người khác, nhân viên không được quảng bá bất kỳ quan điểm hoặc niềm tin chính trị cá nhân nào (bao gồm đăng tải hoặc phân phát thông báo hoặc tài liệu khác) trong khuôn viên hoặc trên trang web của Công ty. Nhân viên cũng không được ám chỉ rằng họ phát ngôn cho Công ty hoặc rằng New Balance ủng hộ quan điểm cá nhân của bất kỳ nhân viên nào.
 - b. Nhân viên không được phép đóng góp tài chính trực tiếp cho bất kỳ ứng cử viên chính trị nào thay mặt cho New Balance.
 - c. Vận động hành lang thường được định nghĩa là việc liên hệ với các quan chức do cử tri bầu hoặc quan chức chính phủ liên quan đến các vấn đề về lập pháp hoặc quy định ảnh hưởng đến Công ty. New Balance phải tuân theo các yêu cầu báo cáo nghiêm ngặt về hoạt động vận động hành lang. Trưởng phòng Pháp lý phải phê duyệt mọi hoạt động vận động hành lang nhân danh Công ty, bao gồm cả việc thuê một nhà vận động hành lang hoặc công ty vận động hành lang bên ngoài.
8. **Tính toàn vẹn của sản phẩm:** New Balance cam kết sản xuất và bán sản phẩm sử dụng các tiêu chuẩn cao về chất lượng, kiểu dáng, thiết kế và chất liệu. Ngoài các tiêu chuẩn do chính chúng tôi ban hành, tất cả sản phẩm đều phải được kiểm tra, đóng gói, dán nhãn, lưu hành, quảng cáo và bán theo cách tuân thủ các yêu cầu hiện hành của ngành và pháp luật.
9. **Quan hệ truyền thông:** Mọi câu hỏi của giới truyền thông đều phải được chuyển đến bộ phận Quan hệ công chúng của New Balance. Nhân viên không được phép phát ngôn với phóng viên hoặc bất kỳ thành viên nào khác của giới truyền thông thay mặt cho New Balance trừ khi được ủy quyền. Bất kỳ nhân viên nào nói chuyện trực tiếp với phóng viên khi chưa qua bộ phận Quan hệ công chúng đều có nguy cơ cung cấp thông tin không chính xác, vô tình tiết lộ chiến lược độc quyền hoặc gây tổn hại đến uy tín của Công ty.
10. **Nhà tư vấn, nhà thầu độc lập và các nhà cung cấp dịch vụ khác:** Các mối quan hệ kinh doanh theo hợp đồng phải hợp lệ, hợp pháp và được ghi nhận thành văn bản. Phí phải được nêu rõ trong một thỏa thuận bằng văn bản và phản ánh giá trị của dịch vụ được cung cấp. Trong mọi trường hợp, phí không được vượt quá mức thông thường và thông lệ trong ngành.



- 11. Trách nhiệm của nhà cung cấp:** New Balance cam kết tôn trọng các quyền cơ bản của con người, bao gồm cả nhân viên của chúng tôi và người lao động trong chuỗi cung ứng, đồng thời bảo vệ môi trường tại các cộng đồng nơi chúng tôi hoạt động. Chúng tôi mong đợi các nhà cung cấp của mình cũng tuân thủ các tiêu chuẩn cao tương tự. Bộ quy tắc đạo đức nhà cung cấp của New Balance yêu cầu các nhà cung cấp tôn trọng quyền của tất cả nhân viên, giảm thiểu tác động đến môi trường, cung cấp nơi làm việc an toàn và lành mạnh, đồng thời nâng cao sức khỏe thể chất và tinh thần cho tất cả nhân viên. Mọi cộng sự của New Balance đều có trách nhiệm duy trì và thúc đẩy việc tuân thủ Bộ quy tắc đạo đức nhà cung cấp của New Balance.
- 12. Chính sách đi công tác và chiêu đãi:** New Balance hiểu được tầm quan trọng của việc đi công tác trong hoạt động kinh doanh của Công ty, cũng như những cống hiến đáng kể của những nhân viên thường xuyên phải đi công tác. New Balance sẽ hoàn trả các khoản công tác phí cần thiết và chi phí tiếp khách hợp lý.

Bảo vệ thông tin và danh tiếng của Công ty

- 1. Thông tin bí mật và quyền sở hữu trí tuệ:** Trừ khi được ủy quyền rõ ràng bằng văn bản, nhân viên không được sử dụng hoặc tiết lộ bí mật thương mại, thông tin bí mật hoặc tài sản trí tuệ của New Balance. Nhân viên phải coi thông tin độc quyền của Công ty, bao gồm cả thông tin liên quan đến khách hàng và sản phẩm, là bí mật và không được làm bất cứ điều gì gây nguy hiểm hoặc vô tình tiết lộ thông tin bí mật đó, bao gồm cả thông qua việc sử dụng mạng xã hội. Thông tin độc quyền bao gồm tài sản trí tuệ như bí mật thương mại, bằng sáng chế, nhãn hiệu và bản quyền, cũng như kế hoạch kinh doanh và tiếp thị, ý tưởng về kỹ thuật và sản xuất, thiết kế, cơ sở dữ liệu, hồ sơ và bất kỳ dữ liệu hoặc báo cáo không công khai nào. Việc sử dụng hoặc phân phối trái phép thông tin này bị nghiêm cấm và cũng có thể là bất hợp pháp, dẫn đến các hình phạt dân sự hoặc hình sự. Tất cả nhân viên phải tuân thủ các thỏa thuận bảo mật và không tiết lộ được ký trước và trong thời gian làm việc tại New Balance.
- 2. Tiết lộ thông tin tài chính:** Nhân viên không được tiết lộ thông tin tài chính của New Balance, ngoại trừ dữ liệu đã được công khai, khi chưa được Giám đốc Tài chính và Kiểm soát viên doanh nghiệp phê duyệt trước bằng văn bản.
- 3. Tài sản Công ty:** Tất cả nhân viên phải bảo vệ tài sản của New Balance và đảm bảo sử dụng chúng hiệu quả. Công ty nghiêm cấm hành vi trộm cắp, sử dụng vô ý thức và lãng phí. Nhân viên chỉ được sử dụng tài sản của Công ty cho các mục đích chính đáng trong công việc.
- 4. Bảo mật công nghệ thông tin:** Tất cả nhân viên phải tuân thủ các nguyên tắc bảo mật công nghệ thông tin do Công ty ban hành. Đặc biệt, nhân viên bắt buộc phải tạo mật khẩu cẩn thận, thay đổi thường xuyên, sử dụng kín đáo và giữ bí mật vì đây là hình thức xác thực người dùng chính để cấp quyền truy cập vào hệ thống thông tin của New Balance.
- 5. Quyền riêng tư và bảo vệ thông tin cá nhân:** New Balance cam kết bảo vệ thông tin cá nhân có thể nhận dạng (PII) và các thông tin bí mật khác mà Công ty thu thập hoặc lưu giữ về người tiêu dùng, khách hàng, nhân viên, nhà cung cấp và các cá nhân khác. PII là bất kỳ thông tin nào liên quan đến cá nhân đã được xác định hoặc có thể xác định, chẳng hạn như tên, địa chỉ, địa chỉ email, số điện thoại, số định danh cá nhân do chính phủ cấp, mã nhân viên và thông tin thẻ tín dụng hoặc tài khoản ngân hàng. PII có thể bao gồm thông tin về chủng tộc, giới tính, tuổi, xu hướng tình dục, tôn giáo hoặc tình trạng sức khỏe. Ngoài ra, PII còn có thể bao gồm mã nhận dạng máy tính và thiết bị di động, lịch sử giao dịch của khách hàng, quá trình công tác và thông tin nhân khẩu học. Tất cả nhân



viên New Balance có trách nhiệm bảo vệ và bảo mật hồ sơ kinh doanh chứa PII, bao gồm cả mọi thông tin được truy cập hoặc lưu trữ điện tử, theo đúng tất cả các luật hiện hành. Nhân viên phải luôn giữ an toàn cho hồ sơ chứa PII và chỉ được sử dụng dữ liệu cho các mục đích được ủy quyền trong công việc. Nếu không làm như vậy, nhân viên có thể phải chịu trách nhiệm pháp lý hoặc làm tổn hại mối quan hệ của New Balance với cộng sự, khách hàng, nhà cung cấp và người tiêu dùng, cũng như danh tiếng của Công ty. Tất cả nhân viên New Balance có trách nhiệm tuân thủ các luật áp dụng cho việc thu thập, lưu trữ, chuyển giao và sử dụng PII. Điều này bao gồm việc hiểu và tuân thủ tất cả các luật và quy định địa phương hiện hành về bảo vệ dữ liệu và quyền riêng tư tại quốc gia nơi nhân viên làm việc, đồng thời tuân thủ các quy tắc áp dụng cho việc chuyển PII ra quốc tế. Khi biết được hoặc nghi ngờ có người đã xâm phạm hoặc tiết lộ PII, nhân viên phải báo cáo ngay cho Trưởng phòng Pháp lý, Giám đốc Nhân sự hoặc bộ phận Bảo mật công nghệ thông tin ngay lập tức.

Kế toán và hồ sơ

1. **Kế toán:** Sổ sách chính xác và tài chính trung thực là yếu tố thiết yếu trong hoạt động kinh doanh của New Balance. New Balance được yêu cầu thiết lập và duy trì các thủ tục kế toán phù hợp. Công ty phải lưu giữ sổ sách và hồ sơ chính xác, phản ánh tất cả tài sản, nợ phải trả và các giao dịch của công ty. Công ty cũng phải đảm bảo sử dụng vốn một cách hợp lý. Nhân viên không được đưa ra bất kỳ tuyên bố gian dối, ghi chép sai lệch hoặc giả tạo, hoặc bỏ sót hay xuyên tạc nghiêm trọng thông tin trong bất kỳ sổ sách, hồ sơ tài chính nào hoặc các tài liệu hay thông tin liên lạc khác. Nhân viên chịu trách nhiệm lập báo cáo tài chính và công bố thông tin của Công ty, hoặc cung cấp thông tin trong quá trình đó, có trách nhiệm đảm bảo rằng nội dung công bố và thông tin đó là đầy đủ, chính xác và tuân thủ các biện pháp kiểm soát cũng như thủ tục công bố của Công ty.
2. **Hợp tác với kiểm toán viên:** Nhân viên được yêu cầu hợp tác toàn diện, cung cấp thông tin đầy đủ và chính xác cho kiểm toán viên nội bộ và kiểm toán viên bên ngoài độc lập, cũng như ban quản lý. Nhân viên tuyệt đối không được gây ảnh hưởng không đúng, ép buộc, thao túng hoặc lừa dối kiểm toán viên nội bộ hoặc kiểm toán viên bên ngoài độc lập liên quan đến báo cáo tài chính, các phương thức kế toán hoặc biện pháp kiểm soát nội bộ của Công ty.

Chính sách chung

1. **Biện pháp kỷ luật:** New Balance mong đợi tất cả nhân viên phát huy tối đa năng lực của mình, gìn giữ các giá trị của Công ty, đồng thời tuân thủ các tiêu chuẩn và chính sách của chúng tôi. New Balance sẽ thực hiện các biện pháp thích hợp để hỗ trợ từng nhân viên phát huy năng lực. Trong trường hợp hiệu quả làm việc hoặc hành vi ứng xử không đạt kỳ vọng, công ty có thể thực hiện các biện pháp kỷ luật, bao gồm cả việc chấm dứt hợp đồng lao động. Bất kỳ ai vi phạm Bộ quy tắc này sẽ đều sẽ bị kỷ luật, bao gồm cả việc chấm dứt hợp đồng lao động.
2. **Miễn trừ:** Theo quyết định của mình, New Balance bảo lưu quyền miễn áp dụng các chính sách được nêu trong Bộ quy tắc này khi thích hợp và quyền sửa đổi, chỉnh sửa hay thay đổi Bộ quy tắc này. Chỉ được phép miễn trừ chính sách này khi được Giám đốc điều hành và Trưởng phòng Pháp lý đồng ý.



Báo cáo vi phạm và bảo vệ người tố giác

1. **Kỳ vọng về việc báo cáo:** New Balance cam kết tuân thủ các tiêu chuẩn cao nhất có thể về tính cởi mở, liêm chính và trách nhiệm giải trình. Do đó, New Balance khuyến khích nhân viên và những người hợp tác kinh doanh với New Balance báo cáo bất kỳ hành vi nào vi phạm Bộ quy tắc này, luật hoặc quy định hiện hành, hoặc bất kỳ chính sách nào của New Balance. Mọi quan ngại liên quan đến hành vi có thể trái đạo đức hoặc bất hợp pháp đều phải được báo cáo, bao gồm nhưng không giới hạn ở vấn đề liên quan đến những lĩnh vực sau đây, như được nêu trong Chỉ thị bảo vệ người tố giác của EU (2019/1937):

- mua sắm công.
- dịch vụ, sản phẩm và thị trường tài chính, phòng chống rửa tiền và tài trợ khủng bố.
- vấn đề an toàn và tuân thủ của sản phẩm.
- an toàn vận tải.
- bảo vệ môi trường.
- bảo vệ chống bức xạ và an toàn hạt nhân.
- an toàn thực phẩm và thức ăn chăn nuôi, sức khỏe và cách đối xử với vật nuôi.
- sức khỏe cộng đồng.
- bảo vệ người tiêu dùng.
- bảo vệ quyền riêng tư và dữ liệu cá nhân, an ninh mạng và hệ thống thông tin.
- các vi phạm ảnh hưởng đến lợi ích tài chính của Liên minh Châu Âu.
- các vi phạm liên quan đến thị trường nội khối EU.

Chính sách này và kỳ vọng báo cáo được áp dụng trên toàn cầu đối với tất cả nhân viên New Balance và những bên hợp tác kinh doanh với New Balance.

2. **Cách báo cáo:** Bạn có thể sử dụng bất kỳ kênh liên lạc nội bộ nào sau đây để báo cáo các mối quan ngại theo chính sách này:

- Trưởng phòng Pháp lý.
- Giám đốc Nhân sự.
- Mọi Đối tác Kinh doanh Nhân sự.
- Bất kỳ người quản lý nào trong hệ thống báo cáo.
- SpeakUp NB.

Mặc dù New Balance luôn khuyến khích nhân viên và đối tác kinh doanh báo cáo các vấn đề quan ngại với Công ty, nhưng họ cũng có thể báo cáo với cơ quan chính phủ có thẩm quyền theo luật địa phương hiện hành.

3. **SpeakUp NB:** SpeakUp NB là đường dây nóng về đạo đức và tuân thủ toàn cầu của Công ty. Nhân viên có thể khiếu nại và gửi câu hỏi qua đường dây nóng trực tuyến bất cứ lúc nào trên toàn cầu bằng cách truy cập www.speakupnb.com hoặc gọi tới đường dây nóng. Bạn có thể tra cứu số điện thoại của đường dây nóng theo khu vực trên trang chủ của trang web SpeakUp NB. Nhân viên ở Hoa Kỳ có thể gọi tới số 1-888-241-5237. Đường dây nóng là một kênh an toàn, bảo mật, hỗ trợ trên 60 ngôn ngữ và được Cán bộ bảo vệ người tố giác thuộc bộ phận Pháp lý của New Balance giám sát. Người báo cáo có thể yêu cầu gặp mặt trực tiếp bất cứ lúc nào thông qua đường dây nóng hoặc bằng cách liên hệ với bất kỳ kênh nào ở trên.



4. **Xem xét báo cáo:** Công ty sẽ nhanh chóng xem xét toàn diện tất cả các báo cáo. New Balance sẽ chỉ định một người điều tra trung lập và gửi xác nhận khi nhận được tất cả các báo cáo cũng như câu hỏi trong vòng bảy ngày. New Balance sẽ tiến hành xem xét kịp thời, duy trì liên lạc với người báo cáo, tìm kiếm bất kỳ thông tin bổ sung nào cần thiết và thông báo kết quả xem xét của New Balance. New Balance có quyền ghi lại các báo cáo bằng lời nói thành bản sao viết và người báo cáo sẽ có quyền xem xét.
5. **Bảo mật và ẩn danh:** New Balance sẽ xem xét các báo cáo một cách kín đáo nhất có thể và chỉ với sự tham gia của những người cần biết. Công ty không thể cam kết bảo mật tuyệt đối vì có thể cần tiết lộ một số thông tin theo nguyên tắc cần biết để đảm bảo xem xét toàn diện và kỹ lưỡng. Trong trường hợp luật địa phương cho phép, các báo cáo có thể được gửi ẩn danh qua SpeakUp NB hoặc bất kỳ kênh nào được cung cấp ở trên.
6. **Nghiêm cấm trả thù:** New Balance nghiêm cấm và không chấp nhận bất kỳ hình thức trả thù hoặc cách hành xử xấu nào đối với người thiện chí báo cáo các mối quan ngại theo chính sách này hoặc hợp tác trong bất kỳ đợt rà soát nào liên quan. Hành vi trả thù bị cấm bao gồm bất kỳ hành động tiêu cực nào nhắm vào người báo cáo vì họ đã nêu lên vấn đề một cách thiện chí hoặc tham gia vào đợt rà soát, bao gồm nhưng không giới hạn ở những hành động sau đây, như được nêu trong Chỉ thị bảo vệ người tố giác của EU (2019/1937):
 - đình chỉ công việc, cho nghỉ việc, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc các biện pháp tương tự.
 - giáng chức hoặc không thăng chức.
 - điều chuyển công việc, thay đổi địa điểm làm việc, giảm lương hoặc thay đổi giờ làm việc.
 - cắt giảm đào tạo.
 - nhận xét tiêu cực về người lao động.
 - áp dụng hoặc thi hành bất kỳ biện pháp kỷ luật, khiển trách hoặc hình phạt nào khác, bao gồm cả hình phạt tài chính.
 - ép buộc, đe dọa, quấy rối hoặc kỳ thị.
 - phân biệt đối xử, gây bất lợi hoặc đối xử không công bằng.
 - không chuyển đổi hợp đồng lao động tạm thời thành hợp đồng chính thức, trong trường hợp người lao động có cơ sở hợp lý để được nhận vào làm việc lâu dài.
 - không gia hạn, hoặc chấm dứt sớm hợp đồng lao động tạm thời.
 - gây hại, bao gồm ảnh hưởng đến danh tiếng, đặc biệt trên mạng xã hội, hoặc thiệt hại tài chính, bao gồm tổn thất kinh doanh và mất thu nhập.
 - đưa vào danh sách đen dựa trên thỏa thuận bất thành văn hoặc chính thức theo lĩnh vực hoặc toàn ngành, có thể dẫn đến việc cá nhân đó sẽ không tìm được việc làm trong ngành hoặc lĩnh vực đó trong tương lai.
 - hủy hợp đồng sớm hoặc chấm dứt hợp đồng cung cấp hàng hóa hoặc dịch vụ.
 - tước bằng hoặc giấy phép.
 - giới thiệu đến chuyên khoa tâm thần hoặc y tế.

Bất kỳ quan ngại nào về hành vi trả thù cần được báo cáo ngay cho New Balance qua một trong các kênh đã nêu ở trên.

Tài liệu tham khảo

- Sổ tay dành cho nhân viên Hoa Kỳ
- Chính sách chống tham nhũng



- Chính sách chống quấy rối
- Chính sách về xung đột lợi ích
- Hướng dẫn về quan hệ truyền thông dành cho nhân viên New Balance
- Chính sách và thủ tục đi công tác của New Balance
- Hướng dẫn về các chất thuộc diện kiểm soát của New Balance
- Bộ quy tắc ứng xử dành cho nhà cung cấp của New Balance
- Hướng dẫn về các tiêu chuẩn dành cho nhà cung cấp của New Balance

Mã phiên bản	Ngày thay đổi	Chủ biên	Chú thích
1.0	04.10.18	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	N/A
2.0	12.17.23	Bộ phận Pháp lý, Nhân sự và Kiểm toán nội bộ doanh nghiệp	N/A