


MOVE THE WORLD FORWARD  MITSUBISHI
HEAVY
INDUSTRIES
GROUP

Tatakelakuan Global MHI Group

Isi Kandungan

1 .	Pengenalan	4
2 .	Keperluan Tingkah Laku Asas	6
3 .	Persaingan yang Adil	8
4 .	Antirasuah	12
5 .	Kesihatan, keselamatan dan kualiti perkhidmatan dan produk	16
6 .	Alam Sekitar	18
7 .	Konflik Kepentingan	20
8 .	Perdagangan Orang Dalam	22
9 .	Keselamatan Maklumat dan Hak Harta Intelektual	24
10 .	Privasi	28
11 .	Persekitaran Kerja dan Hak Asasi Manusia	30
12 .	Kawalan Dagangan	32
13 .	Hubungan dengan Politik	34
14 .	Harta Syarikat	36
15 .	Integriti Kewangan	38
16 .	Pencegahan Pengubahan Wang Haram	40
17 .	Memantau, Melaporkan dan Hukuman	42

Halaman depan: Rantai besi yang tebal, diluluhawa oleh masa, adalah simbolik syarikat kami yang mempunyai sejarah yang panjang dan integrity yang teguh.

Rakan Sekerja Sekalian:

Semakin banyak usaha dilakukan oleh MHI Group untuk mencapai tahap pertumbuhan seterusnya, semakin banyak cabaran yang perlu kita hadapi. Apabila kita menukarkan cabaran ini menjadi peluang, kita akan mengalami dengan lebih kerap lagi situasi yang menyebabkan kita menghadapi pilihan yang sukar dan akan didesak untuk membuat keputusan yang sukar. Sudah pasti, kita akan menghadapinya seperti yang kita sentiasa lakukan pada masa lalu dengan integriti dan keadilan yang menjadi ciri bagi cara MHI menjalankan perniagaan dan yang tertanam dalam semua amalan dan produk perniagaan kita.

Sebagai sebuah syarikat global yang menyediakan penyelesaian untuk keperluan infrastruktur masyarakat, kepercayaan dan reputasi yang dikekalkan oleh MHI dalam kalangan pemegang saham kita telah menjadi teras perniagaan kita selama lebih daripada 130 tahun. Ia bukan sahaja diwujudkan oleh kecemerlangan teknologi dan produk kita, tetapi juga melalui komitmen kita yang teguh terhadap keperluan pematuhan sah di sisi undang-undang dan sosial bagi pelanggan, rakan kongsi perniagaan, pelabur, pihak kerajaan, dan komuniti yang kita berikan khidmat. Kecemerlangan dalam produk dan teknologi dengan gandingan komitmen yang tidak pernah goyah terhadap semua bentuk pematuhan telah menjadikan Syarikat ini sebagai salah satu syarikat yang paling dipercayai dan paling bereputasi di dunia.

Namun begitu, satu isu pematuhan berkemungkinan memusnahkan reputasi MHI dengan serta-merta. Inilah sebabnya mengapa mana-mana perniagaan MHI Group yang terlibat dalam tatakelakuan tidak beretika untuk apa-apa alasan termasuk mengejar pertumbuhan, akan ditamatkan serta-merta dan tanpa pengecualian. Saya amat percaya bahawa tidak akan terdapat konflik antara pertumbuhan dan pematuhan. Namun, jika konflik tersebut pernah timbul, pilihan kita ialah pematuhan - setiap masa tanpa gagal.

Tatakelakuan Global MHI Group menyusun prinsip dan dasar asas yang perlu dipatuhi oleh semua pekerja Group. Sila baca dengan teliti dan berunding apabila anda berasa bahawa aktiviti perniagaan tersebut mungkin tidak memenuhi standard integriti dan keadilan MHI. Jika Tatakelakuan tidak memberikan panduan tertentu yang mencukupi, sila bincangkan situasi tersebut dengan pengurus dan rakan sekerja anda.

Saya menghargai anda semua kerana komitmen anda terhadap Tatakelakuan. Kepercayaan dan reputasi kita yang bersandarkan integriti dan keadilan merupakan sesuatu yang kita semua perlu hargai dan berusaha untuk kekalkan supaya kita boleh menyampaikannya kepada generasi pekerja MHI yang seterusnya tanpa kerosakan.

Yang Ikhlas,



Shunichi Miyanaga, Presiden dan CEO
(Ketika Tatakelakuan ditetapkan)

Mei 2015

Rakan Sekerja yang Dihormati:

Tatakelakuan MHI Group Global ini telah diwujudkan kali pertama pada Mei 2015 sebagai prinsip dan dasar asas yang perlu dipatuhi oleh semua pekerja Kumpulan, termasuk Ahli Lembaga. Prinsip dan dasar ini telah diterapkan dalam seluruh Kumpulan atas usaha yang dilakukan oleh setiap syarikat Kumpulan. Dalam tempoh empat tahun kebelakangan ini, kami juga berhasrat untuk meningkatkan kefahaman terhadap pematuhan dalam kalangan semua pekerja Kumpulan melalui pelbagai usaha seperti jawatankuasa pematuhan, latihan pematuhan dan pesanan rasmi daripada pucuk pimpinan. Berdasarkan keputusan bagi kajian kesedaran pematuhan yang telah dijalankan oleh pekerja baru-baru ini, saya berpendapat kita telah mencapai kejayaan.

Pematuhan memainkan peranan penting dalam membina syarikat yang boleh dipercayai dan bereputasi, dan kurangnya perhatian terhadap pematuhan boleh mewujudkan masalah yang serius. Baru-baru ini, isu pematuhan telah menggugat kepercayaan orang awam terhadap beberapa produk syarikat berikutan pendedahan tentang ujian yang dilakukan tidak mencukupi, data yang dipalsukan, dan beberapa skandal kualiti yang lain. Satu isu pematuhan kualiti sahaja boleh merosakkan reputasi syarikat dalam sekelip mata. Atas alasan tersebut, Bab 5 Tatakelakuan MHI Group Global telah diberikan tajuk baharu iaitu, "Kesihatan, keselamatan dan kualiti perkhidmatan dan produk", serta menyertakan maklumat lanjut tentang kualiti bagi menekankan semula pentingnya memenuhi piawaian dan spesifikasi kawal selia, dalaman dan kontrak, serta proses asas bagi memastikan kualiti dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan.

Bagi membolehkan MHI Group mengekalkan pertumbuhan masa depan dan memastikan reputasi kita sebagai syarikat yang dipercayai pada peringkat global, maka kita perlu menggunakan Tatakelakuan ini untuk mengukuhkan kecemerlangan produk dan teknologi dengan komitmen yang tidak berbelah bagi terhadap pematuhan. Oleh itu, sila gunakan kandungan baharu ini sebagai peluang bagi anda memahami semula kandungan Tatakelakuan ini.

Pematuhan menjadi asas bagi pertumbuhan, tiada percanggahan sama sekali antara kedua-duanya, tetapi sekiranya timbul percanggahan, perlu diingat bahawa kita hendaklah sentiasa memilih pematuhan – setiap kali. Pematuhan menjadi tanggungjawab semua pihak. Kita semua mempunyai kewajipan sendiri untuk dilaksanakan dengan penuh integriti dan keadilan. Kepercayaan yang diberikan oleh pelanggan kita terhadap MHI Group hanya dapat dikekalkan melalui komitmen setiap individu untuk bertanggungjawab terhadap peranan mereka dalam pematuhan. Kita semua perlu berusaha dengan tekun untuk menjalankan tugas dengan keyakinan bahawa integriti dan keadilan menjadi kunci bagi pembangunan kita yang mampan.



Yang ikhlas,
Seiji Izumisawa

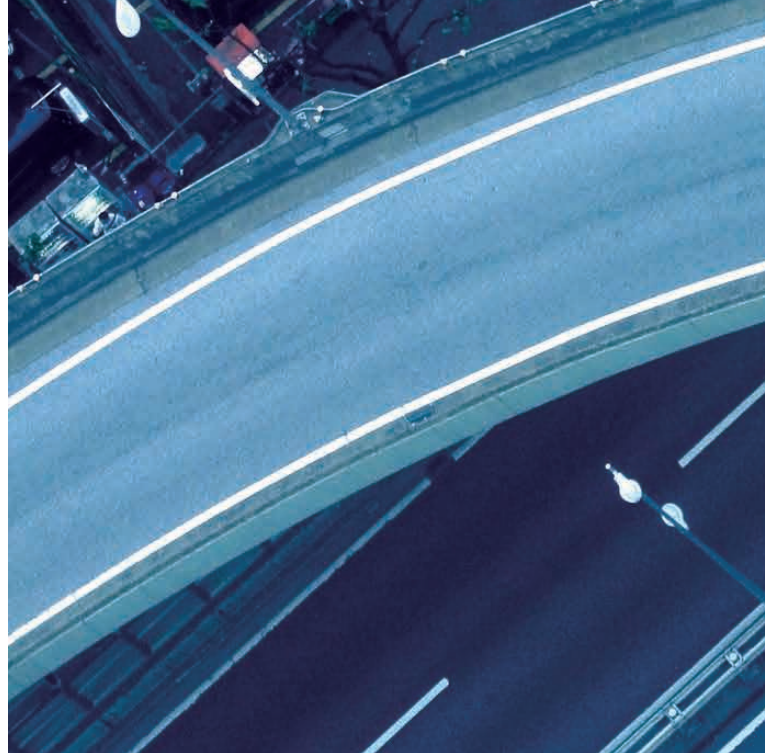
Seiji Izumisawa, Presiden & CEO

Jun 2019

1. Pengenalan

Apakah Tatakelakuan Global MHI Group?

Tatakelakuan Global MHI Group merupakan suatu set standard yang perlu dipatuhi oleh semua pekerja MHI bagi mendukung reputasi MHI sebagai syarikat berintegriti dan beretika tinggi. Ia meringkaskan prinsip dan dasar keadilan dan integriti yang mengawal syarikat kita dan menetapkan jangkaan MHI berhubung tingkah laku pekerja yang boleh diterima.



Mengapa MHI memerlukan Tatakelakuan?

Sebagai sebuah syarikat global, MHI mengambil beribu-ribu individu daripada pelbagai latar belakang, warganegara dan budaya. Kepelbagaian bakat dan perspektif ini merupakan salah satu aset terhebat kita. Namun, pada masa yang sama, MHI, sebagai syarikat perlu beroperasi dengan satu budaya korporat yang membolehkannya berjaya bersaing dalam pasaran global di samping mengekalkan reputasi kita sebagai syarikat berintegriti dan beretika tinggi. Tatakelakuan menerangkan cara pekerja MHI harus mengendalikan diri mereka. Ia memberikan panduan untuk mengendalikan situasi dan dilema yang memerlukan sokongan dan penjelasan bagi membantu pekerja melanjutkan matlamat MHI.



Negara berbeza – undang-undang berbeza

Pekerja MHI tertakluk kepada pelbagai undang-undang dan peraturan tempatan. Walaupun Tatakelakuan terpakai di mana-mana negara MHI beroperasi, pekerja juga tertakluk kepada undang-undang dan peraturan negara asal mereka dan di negara mereka beroperasi. MHI komited untuk mematuhi undang-undang setiap bidang kuasa di tempat ia beroperasi. Apabila undang-undang tempatan menetapkan standard atau keperluan lebih tinggi berbanding yang ditetapkan dalam Tatakelakuan ini, standard dan keperluan undang-undang tempatan diberi keutamaan. Setiap syarikat kumpulan boleh melakukan sebahagian pengubahsuaian terhadap Tatakelakuan ini jika perlu supaya selaras dengan undang-undang dan peraturan negara, adat kebiasaan dan/atau struktur perniagaan syarikat yang tertakluk kepada keizinan Mitsubishi Heavy Industries, Ltd terlebih dahulu. Namun, syarikat kumpulan tidak seharusnya mengendurkan Tatakelakuan dengan mengubah tujuan atau kandungan umumnya. Jika terdapat keraguan, pekerja hendaklah berunding dengan pihak pengurusan mereka, Jabatan Sumber Manusia atau Jabatan Undang-undang tentang tatakelakuan yang sesuai untuk diterima pakai.

Kepada siapa Tatakelakuan dikenakan?

Semua pekerja** MHI Group*, termasuk Ahli Lembaga Pengarah, perlu mematuhi prinsip dan keperluan yang didokumenkan dalam Tatakelakuan ini.

() MHI Group ditakrifkan sebagai syarikat yang MHI secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atau hak mengundi majoriti. Tatakelakuan ini diberi kuasa melalui resolusi syarikat korporat Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. dan akan berkuat kuasa dalam setiap syarikat kumpulan melalui resolusi syarikat korporat bagi syarikat kumpulan yang berkaitan.*

*(**) Seperti digunakan dalam Tatakelakuan, "pekerja MHI" merujuk kepada mana-mana pekerja syarikat kumpulan MHI dan juga sesiapa yang bertindak mewakili MHI, seperti ejen, perunding atau mana-mana rakan kongsi perniagaan yang lain. Selain itu, rujukan bagi "MHI" bermaksud untuk merangkumi semua syarikat kumpulan MHI.*

2.

Keperluan Tingkah Laku Asas



Pada setiap masa, pekerja MHI hendaklah:

- bertindak dengan jujur dan berintegriti,
- berinteraksi antara satu sama lain berdasarkan perasaan saling memahami dan menghormati hak setiap individu terhadap privasi, kesamarataan dan maruah,
- mengelak apa-apa konflik kepentingan sebenar atau ketara antara individu dan hubungan profesional,
- memastikan semua pernyataan atau pemberitahuan umum yang dibuat bagi mewakili syarikat adalah benar, tepat, jelas, lengkap, adil dan tepat pada masanya,
- memastikan MHI mematuhi semua undang-undang kerajaan, peraturan dan kaedah yang diguna pakai di sesebuah negara di tempat ia beroperasi serta terma dan syarat bagi apa-apa kontrak yang mengenakan obligasi tatakelakuan beretika yang selanjutnya terhadap MHI,
- mematuhi peraturan dan kaedah syarikat yang diguna pakai,
- menggalakkan tingkah laku beretika dan jujur di tempat kerja dan di semua majlis berkaitan kerja, dan
- sentiasa berpendirian tegas terhadap, dan menolak untuk menerima, apa-apa permintaan yang tidak wajar daripada mana-mana sindiket jenayah, samseng, mafia, pengganas, pengedar dadah atau organisasi jenayah yang lain, atau individu lain yang terlibat dalam aktiviti menyalahi undang-undang atau boleh merosakkan reputasi syarikat kita, dan

- melaporkan dengan segera apa-apa pencabulan terhadap Tatakelakuan ini yang disyaki atau yang benar-benar berlaku kepada pengurus mereka, pengurus peringkat, Jabatan Undang-undang atau talian bantuan Pemberi Maklumat.

Apabila anda tidak pasti tentang perkara yang betul untuk dilakukan dalam situasi perniagaan tertentu, pekerja seharusnya mempertimbangkan beberapa soalan ini:

- Adakah ia sah di sisi undang-undang?
- Adakah ia mematuhi Tatakelakuan dan dasar dalaman?
- Adakah pengurus peringkat saya menyedarinya?
- Adakah saya melibatkan orang yang betul (kepakaran dalaman dan/atau luaran)?
- Bolehkah saya memberikan justifikasi berhubung tindakan tersebut kepada penyelia saya dan kepada Lembaga Pengarah MHI?
- Bolehkah saya memberikan justifikasi berhubung tindakan tersebut kepada penyiasat pihak ketiga atau pengatur bebas?
- Bolehkah saya memberikan justifikasi berhubung tindakan saya kepada keluarga atau rakan-rakan saya?
- Bagaimanakah pelanggan syarikat yang sedia ada dan yang berpotensi akan memberikan reaksi jika mereka menyedari situasi tersebut?
- Bagaimanakah keluarga atau rakan-rakan saya akan memberikan reaksi jika mereka menyedarinya?
- Apakah perasaan saya jika saya membaca tentang tindakan saya dalam akhbar?



Jika anda mendapati diri anda menggunakan salah satu daripada pernyataan berikut (atau yang serupa), ia menjadi petanda yang bagus bagi menunjukkan anda berada dalam bahaya untuk melampaui batas dan menunjukkan konflik terhadap Tatakelakuan:

- Ya, tetapi hanya kali ini sahaja ...
- Tiada sesiapa pun perlu mengetahui tentangnya ...
- Semua orang melakukannya ...
- Anda/Kami tidak perlu menyatakannya ...
- Kadang kala anda perlu berpura-pura tidak tahu ...
- Jika kita mengikuti semua peraturan tersebut, kita tidak lagi boleh bekerja secara efisien / tidak akan berada dalam kedudukan untuk mencapai matlamat dalaman kita / [sertakan apa-apa sebab lain] ...
- Beginilah cara industri/budaya berfungsi...

Tanggungjawab pengurus dan penyelia

Disebabkan kedudukan mereka, semua pengurus dan penyelia MHI hendaklah bertindak sebagai model peranan kepada pekerja dengan mematuhi prinsip yang ditetapkan dalam Tatakelakuan ini. Pengurus dan penyelia mempunyai tugas untuk memberitahu, menggalakkan dan memantau individu yang melaporkan kepada mereka

berkaitan Tatakelakuan. Semua pengurus dan penyelia seharusnya menyokong pekerja yang membangkitkan persoalan atau kebimbangan tentang cara aktiviti profesional dijalankan.

Tanggungjawab peribadi

Tatakelakuan dan tanggungjawab Pengurus atau penyelia tidak menggantikan tanggungjawab peribadi individu pekerja atau keperluan untuk menggunakan akal budi terhadap fakta tertentu bagi setiap kes.

Tatakelakuan ini menetapkan standard dan menjadi wahana untuk membantu pekerja memahami jangkauan MHI. Walau bagaimanapun, Tatakelakuan bukan bertujuan untuk membincangkan setiap kemungkinan dilema etika atau situasi yang anda mungkin hadapi dalam interaksi anda dengan pihak ketiga sebagai sebahagian daripada kerja anda. Anda seharusnya menggunakan Tatakelakuan bersama dengan dasar korporat kita untuk memberikan panduan dan memberitahu anda cara untuk menjalankan perniagaan; tetapi, berhadapan dengan situasi yang tidak dibincangkan dalam Tatakelakuan ini tidak mengecualikan pekerja daripada bertanggungjawab terhadap tindakan mereka. Jika terdapat apa-apa persoalan atau kebimbangan, anda hendaklah sentiasa berunding dengan pengurus peringkat anda dan/atau Jabatan Undang-undang mengikut kesesuaian.

3.

Persaingan yang Adil



Mematuhi undang-undang persaingan

Persaingan yang adil menjadi prinsip dasar utama bagi pertumbuhan berterusan syarikat kita dalam pasaran global dan MHI tidak akan bertoleransi dengan tindakan yang menyalahi undang-undang persaingan yang dikenakan di seluruh dunia. Tiada apa-apa -- bukan “mendapatkan tawaran”, memenangi bida, mencapai sasaran keuntungan atau arahan terus daripada pegawai atasan pun -- yang harus menjejaskan komitmen anda terhadap persaingan yang adil.

Undang-undang persaingan berfungsi dengan mencuba untuk memastikan persaingan yang adil dan sihat dalam pasaran yang akhirnya memacu produktiviti, inovasi dan nilai untuk pelanggan dan masyarakat. Secara umumnya, undang-undang persaingan menyekat aktiviti yang mungkin menjejaskan atau mengurangkan persaingan seperti penetapan harga, penipuan bida dan peruntukan pasaran.

Pekerja MHI hendaklah tidak melibatkan diri dalam apa-apa aktiviti tidak kompetitif atau aktiviti yang mungkin menjurus kepada tingkah laku tidak kompetitif yang mencurigakan seperti:

- berbual dengan pesaing (sama ada pada masa kini atau yang berpotensi) tentang maklumat sensitif pasaran seperti harga, kapasiti, bida, margin, saluran atau kemampuan pengagihan, rancangan pengeluaran, diskaun, rancangan pemasaran, syarat-syarat jualan, terma kontrak, kos atau maklumat sulit lain yang dengannya kelebihan persaingan boleh diperolehi,
- terlibat dalam petenderan pakatan sulit (termasuk bersetuju untuk atau mencadangkan untuk memasuki bida bagi apa-apa tujuan selain memenangi urusan perniagaan), atau
- bersetuju dengan pesaing untuk tidak bersaing atau memisahkan pasaran atau pelanggan.

Aktiviti lain seperti menetapkan atau menyekat harga produk kita dalam jualan semula atau saluran pengagihan bebas, menawarkan diskaun istimewa kepada pelanggan terpilih sahaja atau membuat hubungan eksklusif tertentu dengan pembekal boleh dianggap sebagai antisaiing berdasarkan fakta situasi. Undang-undang persaingan adalah kompleks. Oleh sebab itu, pekerja hendaklah



sentiasa berunding dengan Jabatan Undang-undang apabila bertembung dengan syarat berkontrak atau aturan perniagaan yang menyekat atau yang boleh digunakan untuk menyekat persaingan.

Selain itu, setiap negara mempunyai undang-undang antisaing sendiri dan menguatkuasakan undang-undang tersebut melalui rejim penguatkuasaannya sendiri. Penting untuk mengambil tahu bahawa dalam keadaan tertentu, undang-undang antisaing ini boleh dikenakan kepada MHI dan/atau individu untuk disabitkan kesalahan walaupun tindakan berkaitan berlaku di luar negara berkenaan. Sebagai contoh, jika terdapat tindakan antisaing (contoh, penetapan harga) yang terlibat dalam jualan bahagian yang akan digabungkan ke dalam produk yang dijual di Amerika Syarikat, England, China dan India, kemudian setiap negara ini boleh mendakwa MHI dan/atau individu tersebut walaupun aktiviti atau kontrak jualan itu dijalankan di Jepun sepenuhnya. Akibatnya, ia bermaksud bahawa satu tindakan sahaja (dalam contoh di atas, penetapan harga) boleh menyebabkan MHI dan/atau individu itu tertakluk kepada denda atau pendakwaan jenayah di beberapa buah negara dan bidang kuasa.

Hubungan dan interaksi dengan pesaing

Secara umumnya, hubungan dan interaksi dengan pesaing hanya dibenarkan apabila terdapat alasan perniagaan yang sah yang diakui sedemikian oleh pihak ketiga yang bebas. Jika pesaing berhubung dengan pekerja MHI dengan niat yang jelas atau niat yang curiga untuk terlibat dalam tindakan antisaing yang dilarang, pekerja tersebut seharusnya tidak bersetuju atau melayannya. Selain itu, pekerja tersebut perlu memberitahu kepada penyeliannya atau talian bantuan Pemberi Maklumat dan juga Jabatan Undang-undang tempatan.

Pertukaran maklumat dengan pesaing perlu diminimumkan untuk menyokong tujuan aktiviti perniagaan yang dibolehkan dan sah di sisi undang-undang. Jika pekerja menyedari kemungkinan terdapat pelibatan tatakelakuan yang dilarang dalam apa-apa mesyuarat bersama pesaing, pekerja tersebut hendaklah menghentikannya dengan segera atau meninggalkan mesyuarat tersebut. Pekerja tersebut hendaklah mendokumentasikan tindakannya (dan sebab tindakan tersebut) dalam minit mesyuarat, mengelakkan daripada apa-apa hubungan lanjut dengan pesaing tersebut pada masa depan, dan memberitahu penyeliannya atau talian bantuan Pemberi Maklumat serta Jabatan Undang-undang tempatan.



3.

Persaingan yang Adil (bersambung)

Persatuan Perdagangan

Persatuan Perdagangan terdiri daripada individu dan firma dalam industri yang sama dengan kepentingan bersama yang memenuhi dan menjalankan fungsi yang dibolehkan dan sah seperti menetapkan standard teknikal bersama untuk produk dalam industri berkaitan. Namun begitu, pekerja MHI perlu sentiasa ingat bahawa ahli persatuan perdagangan merupakan pesaing dan dalam apa-apa mesyuarat dengan pesaing (walaupun dalam mesyuarat persatuan perdagangan), langkah berjaga-jaga perlu diambil untuk mengelakkan tingkah laku antisaiing seperti bertukar maklumat sensitif pasaran. Jika anda memerhatikan apa-apa aktiviti dalam mesyuarat persatuan perdagangan yang kelihatan tidak sah, mencurigakan atau semula jadinya antisaiing, anda harus membuatkan bantahan anda diketahui dan meminta ia didokumenkan dalam minit mesyuarat (dan jika perlu, minta diri untuk beredar daripada mesyuarat), beritahu pengurus anda, dan segera meminta nasihat daripada Jabatan Undang-undang.

Usahasama dan aktiviti Penggabungan & Pemerolehan

MHI adalah sebahagian daripada banyak usahasama di samping aktiviti Penggabungan & Pemerolehan, dan dari semasa ke semasa, usahasama atau aktiviti Penggabungan & Pemerolehan ini mungkin turut melibatkan pesaing. Undang-undang persaingan juga mengawal aktiviti ini dan bergantung pada situasi ia mungkin memerlukan kelulusan kawal selia terlebih dahulu sebelum usahasama atau aktiviti Penggabungan & Pemerolehan disempurnakan. Selain itu, dalam jenis urus niaga ini, pertukaran maklumat perniagaan yang sensitif kerap diperlukan dan langkah berjaga-jaga perlu diambil untuk memastikan maklumat sedemikian diberikan perhatian sewajarnya dalam MHI dan jumlah serta masa bagi apa-apa pertukaran maklumat perniagaan yang sensitif tersebut adalah sesuai berdasarkan keadaan. Keperluan yang sah dan perlindungan yang diperlukan untuk urus niaga jenis ini adalah kompleks dan perlu difikirkan dengan sebaik-baiknya sebelum dibuat apa-apa perbincangan terperinci dengan pesaing atau pertukaran maklumat perniagaan yang sensitif. Maka, penting untuk berunding dengan Jabatan Undang-undang seawal yang mungkin dalam proses tersebut.



Menghormati pesaing kita

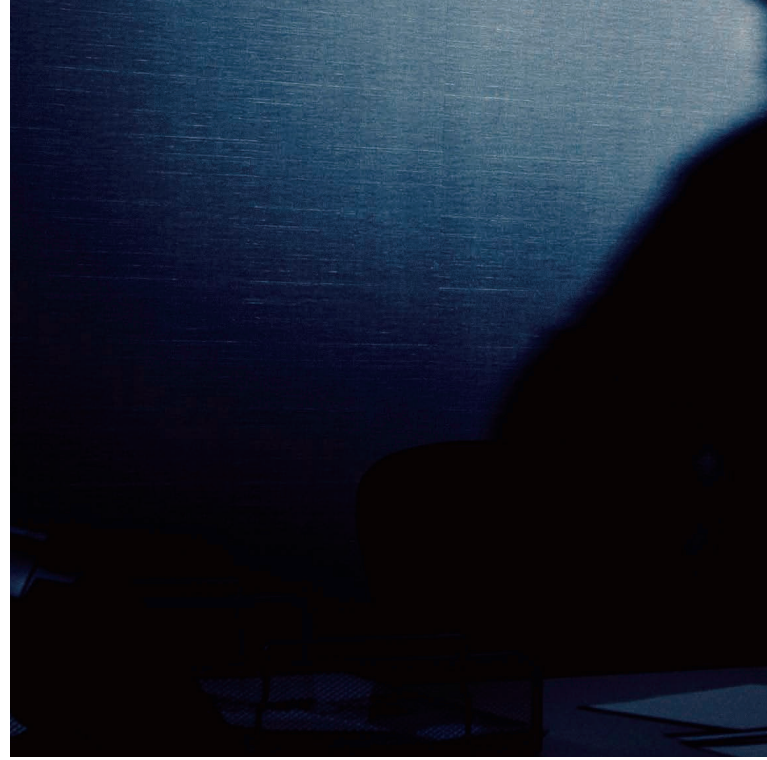
MHI menghormati pesaingnya dan perniagaan mereka. Pekerja MHI hendaklah tidak melibatkan diri menyebarkan khabar angin palsu tentang pesaing mahupun cuba memperoleh dan menggunakan maklumat sensitif pesaing secara tidak sah atau dalam pelanggaran obligasi berkontrak.

Interaksi dengan pembekal

Semua pembekal kita dan pembekal yang berpotensi akan dilayan secara adil dan akan diberikan peluang bersaing yang sama untuk perniagaan kita. Apabila kita memperoleh barang dan perkhidmatan dalam pasaran, kita menilai pembekal yang berpotensi menurut kriteria standard kita - seperti kualiti, kos, masa pendulu, keselamatan, kesan alam sekitar, pematuhan, kebolehan dan kestabilan Penyelidikan dan Pembangunan (R&D). Sebagai balasannya, kita berharap agar semua pembekal mendukung nilai kita dan keperluan pematuhan.

4.

Antirasuah



Sogokan

MHI komited untuk menggalakkan amalan perniagaan yang adil dan jujur serta tidak akan mentoleransi apa jua bentuk sogokan.

Sogokan ialah penawaran, perjanjian atau pemberian, penerimaan atau mencari peluang untuk memperoleh tindakan yang menyalahi undang-undang, tidak beretika atau pecah amanah sebagai balasan.

“Peluang” tersebut tidak semestinya dalam bentuk wang tunai. Ia boleh menjadi apa sahaja barang yang bernilai seperti hadiah, pinjaman, sogokan, bayaran, komisen, ganjaran serta manfaat kewangan dan bukan kewangan yang lain (contohnya, derma amal, perkhidmatan, perjalanan, hiburan, layanan baik, peluang pekerjaan, dan lain-lain...), atau perjanjian atau perjanjian tidak formal untuk menyediakan jenis manfaat yang sama pada masa depan.

Perundangan antarabangsa terhadap amalan rasuah dan sogokan sedang berkembang pantas. Pelanggaran mana-mana undang-undang ini adalah kesalahan serius yang boleh menyebabkan denda ke atas individu dan juga Syarikat dan/atau Pengarahnya, dan/atau pengecualian daripada petenderan untuk kontrak awam dan selain itu boleh menyebabkan individu dipenjarakan. Pekerja MHI tidak seharusnya terlibat dalam apa-apa jenis sogokan atas apa jua tujuan sama ada secara langsung atau tidak langsung melalui pihak ketiga dan sama ada kepada pegawai kerajaan atau orang persendirian.

Dalam bidang kuasa tertentu, syarikat boleh dipertanggungjawabkan untuk aktiviti sogokan walaupun aktiviti tersebut dilakukan oleh ejen, perunding, rakan kongsi usahasama atau pengantara lain yang bekerja untuk atau mewakili syarikat itu. Oleh sebab itu, sangat penting untuk pekerja MHI mengambil langkah bagi memastikan sogokan tidak ditawarkan atau dibuat kepada MHI atau bagi pihaknya melalui pengantaraan pihak ketiga. Langkah sedemikian perlu



merangkumi:

- menjalankan usaha wajar antirasuah sebelum mengadakan hubungan masing-masing dengan pihak ketiga bagi mengesahkan kelayakan, reputasi dan integriti mereka,
- memasukkan peruntukan berkontrak yang sesuai dalam perjanjian atau kontrak dengan pihak ketiga yang memerlukan mereka bertindak dengan betul,
- memastikan bahawa semua bayaran dan perbelanjaan yang dibuat kepada pihak ketiga menunjukkan ganjaran yang betul dan mempunyai justifikasi untuk perkhidmatan sah yang diberikan oleh mereka, dan
- menyimpan rekod kewangan yang tepat bagi semua bayaran kepada pihak ketiga.

Apabila anda diminta untuk memberikan atau ditawarkan sogokan, atau jika terdapat apa-apa permintaan lain yang mencurigakan, anda perlu memberitahu pengurus anda atau talian bantuan Pemberi Maklumat, dengan segera dan seterusnya kejadian tersebut perlu dilaporkan kepada Jabatan Sumber Manusia dan Jabatan Undang-undang. Prinsip yang sama digunakan untuk bayaran pemudah yang bertujuan menjamin atau mempercepatkan prestasi; bayaran sedemikian

mungkin dianggap sebagai kes “pinggiran” bagi sesetengah orang, tetapi ia menyalahi undang-undang di kebanyakan (tetapi bukan semua) negara.

() Bayaran pemudah*

Bayaran pemudah merupakan bayaran tunai yang kecil atau item yang bertujuan menjamin atau mempercepatkan tindakan rutin atau prestasi dan perlu dibuat oleh pembayar secara sah. Bayaran pemudah dilarang di kebanyakan negara dan ia dianggap sama dengan sogokan di negara ini.

Mana-mana pekerja MHI yang diminta menerima bayaran pemudah perlu memberitahu pengurusnya atau talian bantuan Pemberi Maklumat. Kejadian tersebut juga perlu dilaporkan kepada Jabatan Sumber Manusia dan Jabatan Undang-undang.

4.

Antirasuah (bersambung)

Seperti undang-undang antipersaingan, undang-undang antirasuah adalah kompleks dengan banyak kes “pinggiran”. Oleh sebab itu, pekerja sentiasa perlu berunding dengan Jabatan Undang-undang apabila menghadapi situasi atau permintaan yang boleh dianggap sebagai sogokan. Selain itu, seperti undang-undang antipersaingan, setiap negara mempunyai undang-undang antisogokan/rasuah sendiri dan menguatkuasakan undang-undang tersebut melalui rejim penguatkuasaannya sendiri. Hal ini bermaksud bahawa dalam keadaan tertentu, undang-undang antirasuah ini mungkin dikenakan terhadap MHI dan/atau individu untuk kesalahan yang disabitkan walaupun tindakan berkaitan berlaku di luar daripada negara tersebut, dan satu tindakan sahaja boleh menyebabkan MHI dan/atau individu tertakluk kepada denda atau dakwaan jenayah di beberapa buah negara dan bidang kuasa.

Hadiah, hiburan dan layanan baik

MHI menyedari bahawa hadiah, hiburan dan layanan baik merupakan tanda terima kasih dalam hubungan perniagaan dan hubungan peribadi serta penting dalam membina hubungan perniagaan untuk jangka masa panjang. Namun perbelanjaan ini perlulah sentiasa berada dalam had yang munasabah, konsisten dengan amalan dan adat tempatan, dan dalam semua kes elakkan tindakan berlebih-lebihan atau yang tidak sesuai untuk memastikan MHI mengekalkan reputasinya yang telus dan berintegriti. Wang atau yang setara dengan tunai selalunya merupakan hadiah yang tidak sesuai.

Secara umumnya, pekerja MHI perlu cuba untuk tidak menerima hadiah daripada pihak ketiga yang berkait dengan aktiviti kerja. Walau bagaimanapun, budaya pemberian hadiah berbeza daripada satu negara ke satu negara. Bagi sesetengah budaya, penolakan hadiah boleh dianggap menyakitkan hati. Jika pemulangan hadiah akan menyakitkan hati pemberinya, atau keadaan pemberian hadiah tersebut menghalang ia daripada dipulangkan, pekerja tersebut boleh menerima hadiah itu tetapi perlu memberitahu pengurusnya yang akan bekerjasama dengannya sama ada untuk mendermakan item tersebut kepada badan amal atau mengagihkannya atau menjual item tersebut secara rafel dalam kalangan kumpulan besar pekerja.





5.

Keselamatan, kesihatan dan kualiti perkhidmatan dan produk

Memastikan kesihatan dan keselamatan

Keselamatan merupakan keutamaan tertinggi dalam MHI.

MHI percaya bahawa semua pekerja, kontraktor, pelanggan dan masyarakat umum yang memasuki kawasan kerja yang dikawal oleh MHI berhak mendapatkan persekitaran yang selamat dan terjamin serta tidak mendedahkan individu dan harta tanah kepada risiko yang tidak sepatutnya.

Keutamaan yang pertama dan reaksi segera terhadap pengenalpastian isu kesihatan dan keselamatan dengan perkhidmatan kita dan/atau produk mestilah sentiasa mengelakkan kejadian atau penyebaran kerosakan dan/atau kecederaan peribadi.

MHI akan mengambil tindakan segera untuk menyelesaikan apa-apa isu kesihatan dan keselamatan yang dikenal pasti bersama dengan pihak berkaitan.

Pekerja di semua peringkat diharapkan agar berkelakuan selaras dengan undang-undang dan prosedur yang diguna pakai. Mereka tidak seharusnya mendedahkan diri mereka atau orang lain kepada risiko keselamatan yang tidak diingini, sama ada di kawasan MHI atau kawasan pihak lain. Pekerja diminta untuk melaporkan semua kejadian yang melibatkan diri mereka secara langsung atau apa yang mereka saksikan kepada pengurus mereka, Jabatan Sumber Manusia, Jabatan Undang-undang atau talian bantuan Pemberi Maklumat.

Memastikan kualiti

Untuk menyediakan produk dan perkhidmatan berkualiti tinggi, MHI mematuhi undang-undang yang berkaitan, spesifikasi kontrak pelanggan kami dan piawaian dalaman MHI, serta mematuhi langkah dan prosedur piawai kami.

Sekiranya kejadian atau masalah berhubung dengan kualiti produk dikenal pasti, MHI hendaklah menyiasat perkara tersebut, dan mengambil tindakan yang wajar serta langkah pencegahan dengan segera.

Jika pekerja mendapati kejadian berkaitan kualiti sebagai akibat daripada kegagalan mematuhi undang-undang yang berkaitan, spesifikasi kontrak pelanggan kami dan piawaian dalaman MHI, dia hendaklah melaporkan kejadian tersebut kepada pengurusnya atau jabatan yang berkaitan. Jika pekerja tersebut berasa kurang selesa untuk memberitahu pengurusnya, pekerja tersebut hendaklah memberitahu wakil pengurusan lain atau menggunakan talian bantuan Pemberian Maklumat.

6.

Alam Sekitar

MHI menyasarkan untuk menyediakan produk dan perkhidmatan berkualiti tinggi kepada pelanggan yang memenuhi semua keperluan yang sah di sisi undang-undang dan berkontrak. Kerja kita akan dilaksanakan dalam cara yang menetapkan dan mengekalkan standard kualiti, kesihatan dan keselamatan. Dalam semua perkara yang kita buat dan lakukan, kita mestilah sentiasa ingat akan tanggungjawab kita terhadap pengawasan alam sekitar.

Kepentingan pemeliharaan alam sekitar perlu jelas dalam produk yang kita hasilkan, pada pembekal yang kita gunakan, dan dalam aktiviti kita setiap hari. Kita akan terus mencari cara untuk menggunakan proses dan bahan yang mesra alam sekitar serta meneruskan usaha kita untuk membangunkan teknologi yang mesra alam sekitar.

Sebagai sebahagian daripada tanggungjawab korporat kita dan integrasi dalam komuniti di tempat MHI beroperasi, kita komited dengan penggunaan sumber alam semula jadi yang mampan dan berkesan serta pengurangan, penggunaan semula, dan pengitaran semula bahan yang kita gunakan untuk meminimumkan selanjutnya kesan daripada kita terhadap alam sekitar.





7.

Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan berlaku apabila obligasi individu dan kepentingan dalam persekitaran tempat kerja mempunyai konflik dengan kepentingan peribadinya. Kewujudan sesuatu yang mungkin menjadi konflik kepentingan walau sedikit pun boleh merosakkan reputasi syarikat dengan serius dan akhirnya perniagaan tersebut.

Semua aktiviti perniagaan hendaklah dijalankan demi kepentingan MHI dan bukannya demi kepentingan individu pekerja.

Pekerja diharapkan agar segera mengisytiharkan apa-apa kepentingan peribadi mereka secara langsung atau tidak langsung yang mungkin ada dalam apa-apa urusan niaga atau projek yang dirancang untuk dilaksanakan oleh MHI. Kepentingan peribadi hendaklah diisytiharkan kepada pengurus peringkat dan Jabatan Undang-undang. Walaupun untuk mengelakkan wujudnya konflik kepentingan yang mungkin, pekerja perlu mempunyai kebenaran daripada pengurus peringkat mereka atau Jabatan Undang-undang apabila ingin meneruskan urusan niaga atau projek selanjutnya.



Konflik kepentingan boleh terdapat dalam pelbagai bentuk. Ia menjadi tanggungjawab setiap pekerja untuk mengamalkan penilaian yang baik ke atas situasi yang boleh membangkitkan konflik kepentingan.

Contoh konflik kepentingan yang mungkin termasuk:

Pelaburan

- Pelaburan yang ketara oleh pekerja MHI, atau saudara rapat mereka, dengan rakan kongsi perniagaan atau pesaing MHI
- Jualan aktiviti perniagaan MHI kepada, atau pembelian daripada saudara rapat, rakan-rakan atau hubungan perniagaan
- Membeli dan menjual saham MHI berdasarkan maklumat yang dicapai pekerja disebabkan akses istimewa kerana kedudukan pekerja tersebut dalam syarikat (untuk maklumat terperinci bagi poin ini, lihat Bahagian 8 di bawah pada perdagangan orang dalam)



Perolehan

- Perolehan ialah barang atau perkhidmatan daripada saudara rapat atau rakan-rakan

Interaksi dengan keluarga dan rakan-rakan

- Mengupah atau menyelia saudara rapat atau rakan-rakan
- Mempengaruhi pihak pengurusan secara aktif untuk mengupah saudara rapat atau rakan-rakan
- Menjalankan rundingan perniagaan bersama rakan kongsi perniagaan dengan rakan sejawat anda ialah saudara rapat atau rakan-rakan
- Memberikan kelulusan bayaran kepada saudara rapat atau rakan-rakan

Pekerjaan luar dan jawatan pengarah

Urusan profesional dalam perniagaan di luar MHI boleh menggambarkan konflik kepentingan.

MHI tidak membenarkan apa-apa bentuk pengambilan pekerja, perundingan, kerja sambilan, perkhidmatan dalam lembaga atau apa-apa jenis pelibatan lain dengan pelanggan, pembekal, dan pesaing MHI serta syarikat dalam bidang perniagaan yang sama seperti MHI atau mana-mana pihak berkepentingan yang lain tanpa keizinan bertulis daripada Jabatan Sumber Manusia dan Jabatan Undang-undang.

Pekerja digalakkan untuk mendapatkan nasihat daripada pengurus mereka atau Jabatan Undang-undang sebelum terlibat dalam apa-apa urusan di luar.

8.

Perdagangan Orang Dalam

Perdagangan orang dalam merupakan amalan perdagangan bursa saham yang menyalahi undang-undang bagi manfaat sendiri disebabkan capaian kepada maklumat sulit.

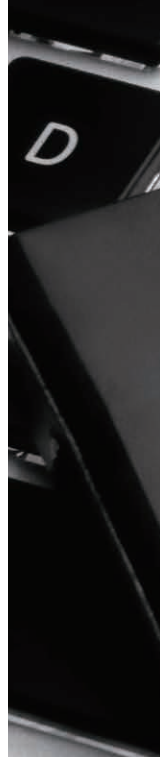
Oleh sebab kedudukan mereka dalam syarikat, sesetengah pekerja akan terdedah kepada maklumat terlindung atau sulit tentang syarikat kita, klien atau rakan kongsi. Penggunaan maklumat yang “sensitif pasaran” ini yang bukan dalam hak awam, memberikan kelebihan yang menyalahi undang-undang kepada penerima apabila terlibat dalam urus niaga pasaran saham dan ekuiti.

Pekerja MHI hendaklah mengelakkan daripada terlibat dalam urus niaga ekuiti MHI atau rakan kongsi MHI jika mereka menyedari terdapat apa-apa maklumat sensitif pasaran atau apabila urus niaga sedemikian mungkin menimbulkan kebimbangan atau kesangsian terhadap perdagangan orang dalam. Pekerja juga perlu mengelakkan daripada menasihati individu lain untuk membeli atau menjual ekuiti berdasarkan maklumat terlindung tersebut. Jika terdapat keraguan, pekerja hendaklah menghubungi Jabatan Undang-undang. Aktiviti perdagangan orang dalam boleh menyebabkan pendakwaan jenayah terhadap individu dan juga setiap individu yang membeli atau menjual ekuiti berdasarkan maklumat terlindung tersebut.

Penting agar semua pekerja memastikan maklumat “sensitif pasaran” dirahsiakan dan tidak dibincangkan atau dibocorkan kepada sesiapa pun di dalam atau di luar syarikat.

Maklumat yang mungkin dianggap sensitif pasaran merangkumi:

- perkembangan teknologi baharu atau projek penyelidikan yang belum diumumkan,
- aktiviti Penggabungan dan Pemerolehan yang dirancang,
- pemberhentian pelaburan yang dirancang,
- hasil kewangan MHI sebelum diterbitkan,
- rancangan kewangan MHI sebelum diterbitkan,
- keuntungan atau kerugian kontrak penting sebelum ia diterbitkan, dan
- perkembangan utama dalam projek besar (seperti kelewatan dijangka, liabiliti berpotensi, dan lain-lain.)



9.

Keselamatan Maklumat dan Hak Harta Intelektual

Keselamatan maklumat

Semua syarikat mempunyai maklumat hak milik tertentu yang boleh membahayakan kedudukan komersil atau kedudukan sah mereka jika didedahkan atau digunakan oleh pihak ketiga yang tidak dibenarkan. Undang-undang diwujudkan di banyak negara untuk melindungi jenis maklumat hak milik ini dan MHI mengambil langkah yang giat bagi memastikan perlindungan maklumat hak miliknya.

Pekerja MHI perlu komited dalam:

- mengambil langkah keselamatan yang mencukupi untuk mengekalkan kerahsiaan semua maklumat perniagaan dan teknikal seperti yang ditentukan oleh dasar MHI, dengan langkah tersebut diambil berdasarkan kepentingan maklumat, dan
- mengambil langkah pencegahan untuk mengelakkan capaian tanpa kebenaran, kehilangan, kemusnahan dan kebocoran maklumat hak milik serta mengambil langkah pengurusan yang sesuai bagi memastikan kesinambungan perniagaan (dan pemulihannya jika mungkin) jika berlaku kerugian sedemikian, dan
- menghormati harta intelektual dan maklumat hak milik orang lain.



Dari semasa ke semasa, pekerja MHI mungkin perlu berkongsi maklumat hak milik dengan pihak ketiga yang tidak bekerja atau mempunyai kontrak dengan MHI. Walaupun mungkin terdapat keperluan yang sah untuk mendedahkan maklumat tersebut, pekerja sama sekali tidak boleh mendedahkan apa-apa maklumat hak milik kepada pihak ketiga tanpa mendapat kebenaran pengurus mereka terlebih dahulu, Jabatan Undang-undang atau Jabatan Sumber Manusia.

Pekerja MHI tidak sepatutnya menggunakan maklumat sulit yang dimiliki oleh syarikat lain, melainkan ia diperolehi dengan sewajarnya. Biasanya perolehan ini memerlukan kebenaran yang jelas daripada pemiliknya dan penggunaannya dihadkan mengikut mana-mana batasan penggunaan yang diberikan bersama kebenaran. Apabila maklumat hak milik pihak ketiga ditawarkan kepada pekerja melalui cara yang tidak dibenarkan, pekerja tersebut diharapkan agar menolak tawaran tersebut dalam semua situasi.

Kadang kala, pekerja baharu mungkin memiliki maklumat hak milik tentang majikan mereka yang terdahulu. MHI enggan menerima atau mempunyai capaian kepada mana-mana maklumat hak milik sedemikian dan mengharapkan semua pekerja akan menghormati kerahsiaan maklumat ini dan tidak mendedahkan atau menggunakan (atau meminta rakan sekerja untuk mendedahkan atau menggunakan) maklumat tersebut yang berkaitan dengan peruntukan perkhidmatan untuk MHI.

MHI mencuba sedaya upaya untuk mengelakkan insiden keselamatan maklumat (penyalahgunaan atau pendedahan tanpa kebenaran oleh MHI, sama ada maklumat hak milik MHI atau maklumat hak milik pihak ketiga). Apabila insiden keselamatan maklumat berlaku, pekerja MHI yang terlibat perlu berusaha bersama MHI untuk meminimumkan kerosakan tersebut secepat mungkin dan mengambil langkah yang wajar untuk mengelakkan kejadian tersebut berulang semula pada masa depan.



9.

Keselamatan Maklumat dan Hak Harta Intelektual (bersambung)

Hak harta intelektual

Hak harta intelektual merupakan salah satu aset terhebat MHI, dan oleh itu, MHI sangat mementingkan perlindungan hak harta intelektual kita. Namun begitu, MHI juga menghormati hak harta intelektual pihak ketiga dan berusaha mengelakkan penggunaan apa-apa harta intelektual pihak ketiga tanpa kebenaran bagi mana-mana produk MHI. Penggunaan harta intelektual pihak ketiga tanpa kebenaran boleh mengganggu aktiviti perniagaan MHI dengan signifikan dan juga boleh menyebabkan MHI atau individu tersebut tertakluk pada denda atau pendakwaan jenayah. Oleh itu, pekerja MHI hendaklah sentiasa berhubung dengan Jabatan Undang-undang jika terdapat apa-apa ketidakpastian sama ada mereka dibenarkan menggunakan harta intelektual pihak ketiga atau tidak.

Maklumat yang diterima daripada sumber luar seperti Internet perlu digunakan dengan penuh berhati-hati. Hanya kerana ia ditemui di Internet, tidak bermakna ia bebas digunakan untuk produk MHI. Maklumat daripada sumber luar hendaklah digunakan untuk produk MHI hanya selepas rundingan dengan Jabatan Undang-undang.

Secara khususnya, pekerja MHI tidak sepatutnya:

- memuat turun apa-apa perisian yang tidak berlesen ke dalam komputer MHI atau menyalin apa-apa perisian yang dimiliki atau yang berlesen dengan MHI untuk kegunaan peribadi,
- mengedarkan atau menerbitkan maklumat tentang apa-apa produk, teknologi, atau proses MHI tanpa memperoleh kebenaran terlebih dahulu, atau
- mengedarkan atau menerbitkan apa-apa data yang dilindungi di bawah undang-undang perlindungan data tanpa mendapatkan kebenaran terlebih dahulu.

Pekerja MHI diharapkan agar mematuhi obligasi supaya tidak mengedarkan, menggunakan atau mendedahkan kepada umum apa-apa maklumat MHI tentang produk, teknologi dan proses MHI walaupun selepas perkhidmatan mereka berakhir.

10.

Privasi

Perlindungan data peribadi

MHI menghormati privasi semua individu, termasuk pelanggan dan pekerja serta sangat mengambil serius tanggungjawabnya dalam perlindungan data peribadi, termasuk obligasi untuk mengendalikan dan menyenggara data tersebut dengan sewajarnya mengikut undang-undang perlindungan data yang diguna pakai dan mengikut apa-apa obligasi kontraktual yang berkaitan.

Data atau maklumat peribadi yang dimiliki oleh MHI tidak akan digunakan atau didedahkan bagi tujuan peribadi dan tidak akan dijual, disewakan, dipinjamkan, dipajak atau selainnya didedahkan kepada mana-mana pihak ketiga luar daripada MHI, kecuali apabila MHI telah mendapat kebenaran nyata individu tersebut atau dalam keadaan tertentu, contohnya apabila MHI yakin bahawa pendedahan tersebut adalah perlu untuk mematuhi undang-undang atau peraturan badan kerajaan atau badan kawal selia.

Oleh sebab itu, MHI akan:

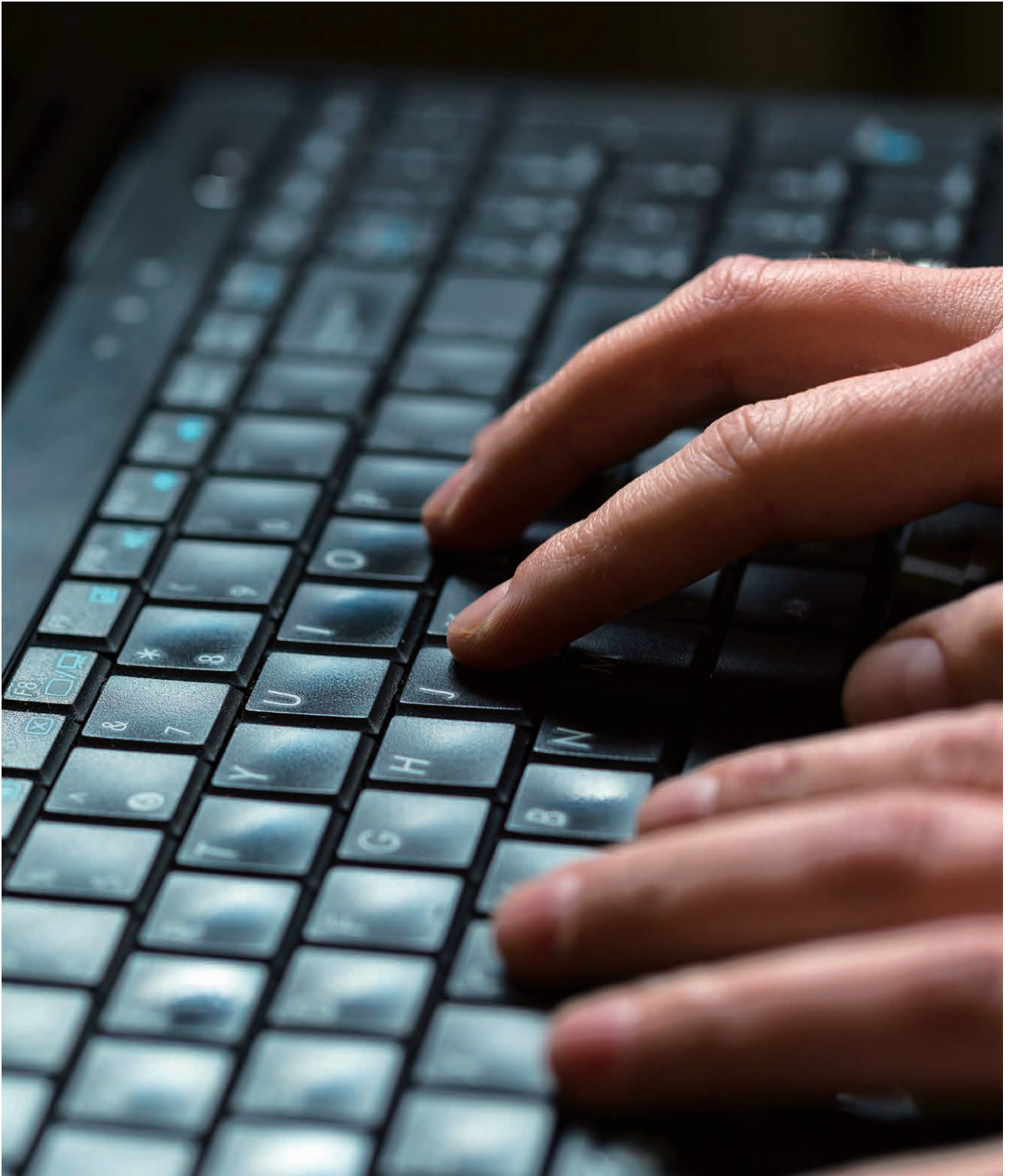
- menghormati undang-undang perlindungan data yang diguna pakai di negara ia beroperasi,

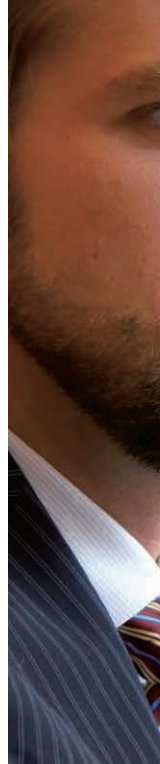
- memperoleh atau menyimpan data peribadi pekerja hanya setakat yang perlu bagi tugas pekerja di MHI atau setakat yang diperlukan oleh undang-undang dalam negara tertentu di mana pekerja tersebut bekerja, dan
- pastikan bahawa capaian kepada data peribadi adalah terhad bagi individu yang mempunyai kebenaran yang sewajarnya dan keperluan perniagaan yang jelas untuk mencapai data tersebut.

Penggunaan komputer dan e-mel milik syarikat

Pekerja harus sedar bahawa MHI memiliki semua data yang tidak terhad kepada data e-mel yang disimpan dalam komputer. Dalam keadaan spesifik yang tertentu dan mengikut undang-undang serta peraturan yang diguna pakai, MHI berhak mengkaji semula penggunaan komputer dan e-mel oleh pekerja untuk:

- memastikan operasi sistemnya yang betul,
- memeriksa pematuhan pekerja terhadap peraturan Keselamatan IT MHI dan dasar dalaman yang lain, serta
- mencegah atau mengesan jenayah.





11.

Persekitaran Kerja dan Hak Asasi Manusia

Bekerja dalam persekitaran yang selamat

MHI menganggap pekerjaanya sebagai aset terpenting dalam mencapai sasarannya dan percaya bahawa semua pekerja berhak mempunyai tempat kerja yang selamat dan terjamin di mana tiada sesiapa terdedah kepada risiko yang tidak diingini.

MHI komited untuk:

- sentiasa mengkaji semula dan menambah baik prosedur serta panduan kesihatan dan keselamatan pekerjaan, dan
- memberikan pekerja latihan dan maklumat sewajarnya yang mereka perlukan untuk mengendalikan risiko di persekitaran kerja sendiri sama ada di premis MHI atau di mana-mana tempat lain.

Bagi menyokong komitmen MHI, setiap pekerja diwajibkan untuk:

- mengambil bahagian dalam semua latihan mandatori,
- hanya melakukan kerja yang telah dilatih dan dapat dilaksanakan dengan cekap,
- mematuhi peraturan dan prosedur keselamatan MHI di tempat kerja mereka, termasuk penggunaan semua standard dan arahan yang berkaitan,
- menunjukkan amalan kerja yang selamat dan mengelakkan daripada melakukan kerja yang mungkin tidak selamat,
- membantu memastikan orang lain – pekerja, subkontraktor dan pihak lain yang berkaitan – mematuhi peraturan dan prosedur keselamatan MHI, serta
- mengelakkan daripada bekerja apabila prestasi mereka terjejas akibat penyakit, kecederaan, alkohol atau apa-apa bahan lain yang dipreskripsikan atau sebaliknya.



Rasa Hormat dan Kesamarataan

MHI sangat komited dengan hak asasi manusia dan hak pekerja seperti yang dinyatakan dalam konvensyen Antarabangsa yang berkaitan.

Dengan Tatakelakuan ini, Syarikat berusaha menyokong dan membina satu budaya korporat umum. Budaya ini merupakan penyertaan dan kepercayaan bersama, iaitu setiap individu yang bekerja untuk MHI dilayan sama rata dengan bermaruah dan rasa hormat, tanpa mengira kaum, warna kulit, agama, pegangan politik, jantina, umur, negara asal, orientasi seksual, status perkahwinan, ketidakupayaan atau apa-apa ciri lain yang dilindungi oleh undang-undang antarabangsa atau tempatan. MHI tidak akan bertoleransi dengan apa-apa bentuk layanan diskriminasi.

MHI akan memastikan bahawa ia:

- tidak menggunakan buruh paksa dalam mana-mana operasinya,
- tidak menggunakan buruh kanak-kanak dalam mana-mana operasinya,
- mengekalkan rangka kerja gaji yang adil dan saksama, waktu bekerja dan faedah yang adil, dan
- mengekalkan komunikasi terbuka dengan pekerja berdasarkan undang-undang atau amalan di negara ia beroperasi.

Persekitaran kerja yang bebas daripada gangguan

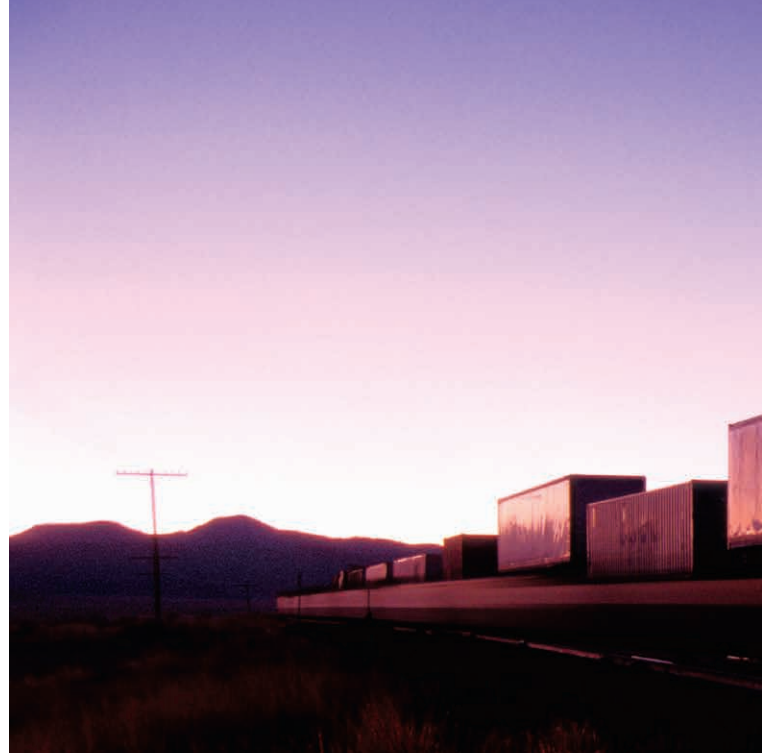
Setiap operasi MHI harus bercirikan sikap saling percaya dan rasa hormat terhadap individu.

Oleh sebab itu, MHI tidak akan bertoleransi dengan:

- gangguan seksual,
- apa-apa bentuk gangguan lain, sama ada secara langsung atau tidak langsung, fizikal atau psikologi, verbal atau bukan verbal, dan
- mana-mana tindakan atau aktiviti lain yang mewujudkan persekitaran kerja yang bermusuhan untuk pekerjaanya.

12.

Kawalan Dagangan



Sebagai sebuah syarikat global, MHI menyediakan produk dan perkhidmatan di seluruh dunia. Sebagai sebahagian daripada aktiviti ini, kita perlu mematuhi semua undang-undang dan peraturan kawalan eksport, import dan kastam serta sekatan ekonomi yang diguna pakai di negara kita menjalankan perniagaan.

Eksport berlaku apabila produk, perkhidmatan, teknologi atau sebahagian maklumat dihantar kepada rakan sejawat di negara lain. Eksport juga berlaku apabila teknologi, maklumat teknikal, lukisan atau perisian diberikan dalam apa jua cara, termasuk melalui faks, telefon, secara verbal, mel elektronik atau kepada sesiapa di luar negara, atau dalam bidang kuasa tertentu, kepada seseorang warga asing. Persoalan sama ada sesuatu pendedahan (termasuk pendedahan kepada seseorang warga asing) itu dianggap sebagai “eksport” atau tidak harus dirujuk kepada Pegawai Dagangan Keselamatan (Security Trade Officer) atau Jabatan Undang-undang.

Pekerja yang terlibat dalam aktiviti eksport hendaklah mempunyai pemahaman tentang semua fakta urus niaga bagi menentukan jika lesen tertentu diperlukan. Keperluan pelesenan, atau sekatan atau embargo dagangan lain, dikenakan atas pelbagai sebab, termasuk produk yang mempunyai aplikasi ‘dwiguna’ yang meliputi pembinaan senjata pemusnah besar-besaran atau senjata kegunaan tentera, atau sekatan dagangan yang lain, atau embargo senjata. Penting agar pekerja memahami butiran urus niaga yang dicadangkan kerana kawalan dagangan biasanya kompleks dan aplikasinya sangat bergantung pada fakta spesifik bagi setiap kes. Bagi menentukan sama ada lesen tertentu diperlukan atau tidak, pekerja MHI perlu mengesahkan fakta utama urus niaga dengan menyemak lima soalan fungsian berikut yang berkaitan undang-undang dan peraturan yang diguna pakai:



- Apakah item yang anda eksport? (“Semakan Pengelasan”)
- Siapakah yang akan menerima item anda? (“Semakan Pengguna & Pengguna Akhir”)
- Apakah fungsi item anda? (“Semakan Penggunaan Akhir”)
- Ke manakah anda mengeksport (termasuk eksport semula yang diketahui)? (“Semakan Destinasi”)
- Adakah urusan niaga kelihatan mencurigakan dan/atau tidak telus? (“Semakan Tanda Amaran”)

Eksport, eksport semula atau pemindahan semula apa-apa peralatan, teknologi atau data teknikal terkawal perlulah konsisten dengan syarat lesen eksport dan semua peraturan yang diguna pakai. Pekerja hanya boleh menjalankan aktiviti eksport dan/atau import apabila semua lesen dan permit yang diperlukan telah diperolehi dan Pekerja memahami sepenuhnya keperluan lesen dan permit tersebut. Tambahan pula, jika MHI menerima apa-apa peralatan, teknologi atau data teknikal terkawal daripada pihak ketiga, Pekerja perlu memastikan bahawa mereka memahami sepenuhnya keperluan bagi apa-apa lesen dan permit yang disertakan.

Pelanggaran undang-undang dan peraturan kawalan dagangan boleh menyebabkan kesan buruk ke atas syarikat dan individu yang terlibat, termasuk kemungkinan hilangnya keistimewaan eksport, pemenjaraan serta hukuman sivil dan jenayah.

Kita mempunyai obligasi untuk memantau dan mempunyai capaian terhadap senarai terkini negara/pihak yang disekat serta barangan dan perkhidmatan yang dikawal. Jika terdapat keraguan, pekerja hendaklah menghubungi Pegawai Dagangan Keselamatan atau Jabatan Undang-undang.

13.

Hubungan dengan Politik

Aktiviti politik korporat

MHI boleh, mengikut budi bicaranya, mendedahkan pandangan politiknya dan mengambil bahagian dalam inisiatif kerajaan jika dijemput oleh badan politik atau badan awam. Walau bagaimanapun, di kebanyakan negara terdapat sekatan undang-undang yang ketat terhadap sumbangan (kewangan atau bukan kewangan) yang boleh diberikan kepada pegawai, anggota kakitangannya dan parti politik yang terpilih. Pekerja tidak sepatutnya memberikan atau menawarkan dana syarikat atau sumbangan lain syarikat (secara langsung atau tidak langsung) bagi tujuan atau aktiviti berkaitan politik tanpa mendapat kelulusan terlebih dahulu daripada Jabatan Undang-undang. Sumbangan politik mempunyai takrifan yang luas dan boleh termasuk membeli tiket atau meminjamkan sumber korporat kepada majlis penubuhan tabung politik. Pada prinsipnya, semua sumbangan politik hendaklah didedahkan bagi mengelakkannya ditafsirkan sebagai rasuah yang bertujuan mempengaruhi penerima dengan cara yang salah.

Melobi

Di kebanyakan negara, terdapat juga peraturan ketat yang mengawal aktiviti melobi korporat dan pelobi mungkin perlu didaftarkan. Aktiviti melobi memerlukan pendedahan kepada kerajaan dan meliputi pelbagai jenis aktiviti. Pekerja mungkin dianggap terlibat dalam aktiviti melobi jika kerja mereka melibatkan:

- hubungan dengan penggubal undang-undang, pengawal selia, pegawai kerajaan atau kakitangannya,
- aktiviti jualan dan pemasaran berkaitan dengan kontrak perolehan kerajaan, dan
- usaha untuk mempengaruhi tindakan perundangan dan pentadbiran.

Pekerja MHI tidak sepatutnya terlibat dalam apa-apa aktiviti yang mungkin dianggap melobi tanpa mendapat kelulusan terlebih dahulu daripada Jabatan Undang-undang.



14.

Harta Syarikat

Aset syarikat merupakan alat yang kita gunakan, sama ada ketara atau tidak ketara, untuk mencapai sasaran syarikat. Penyalahgunaan atau kerugian aset syarikat boleh menjejaskan prestasi syarikat atau kestabilan kewangannya.

Semua aset MHI perlu digunakan bagi tujuan perniagaan yang sah sahaja, mengikut panduan dan prosedur syarikat dan demi kepentingannya. Aset perlu dilindungi untuk mengelakkan kerugiannya.





Apabila pekerja menghasilkan bahan bertulis yang signifikan (contohnya manual baharu), mencapai apa-apa kemajuan dalam teknologi, membuat apa-apa penemuan atau rekaan baharu, atau selainnya membuat “penambahbaikan” kepada teknologi MHI, proses pengeluaran atau proses perniagaan, pekerja sepatutnya segera menghubungi pengurus yang berkaitan dan Jabatan Undang-undang untuk menentukan jika kerja tersebut memerlukan perlindungan melalui paten atau kaedah perundangan lain, dan tidak sepatutnya membuat apa-apa percubaan untuk mendaftar sendiri harta intelektual tersebut sebelum MHI berpeluang untuk menuntut haknya terhadap kerja, rekaan atau ciptaan lain.

15.

Integriti Kewangan



Apa-apa keputusan perniagaan berkaitan perkembangan masa depan syarikat Kumpulan diambil berdasarkan data, dokumentasi dan laporan. Penting agar laporan dan dokumentasi dibuat dengan jujur, tepat dan lengkap. Selain menjadi keperluan undang-undang, laporan yang mencukupi dan jujur juga adalah sangat penting bagi pihak pengurusan, pemegang saham dan pihak berkepentingan lain, serta bagi reputasi dan kredibiliti syarikat.

Integriti dan ketelusan juga penting kepada MHI. Oleh yang demikian, semua data hendaklah menggambarkan urusan niaga dan peristiwa dengan tepat. Pendekatan ini terpakai kepada semua data MHI, terutamanya dalam hal kewangan dan perakaunan.

MHI dan pekerjaanya:

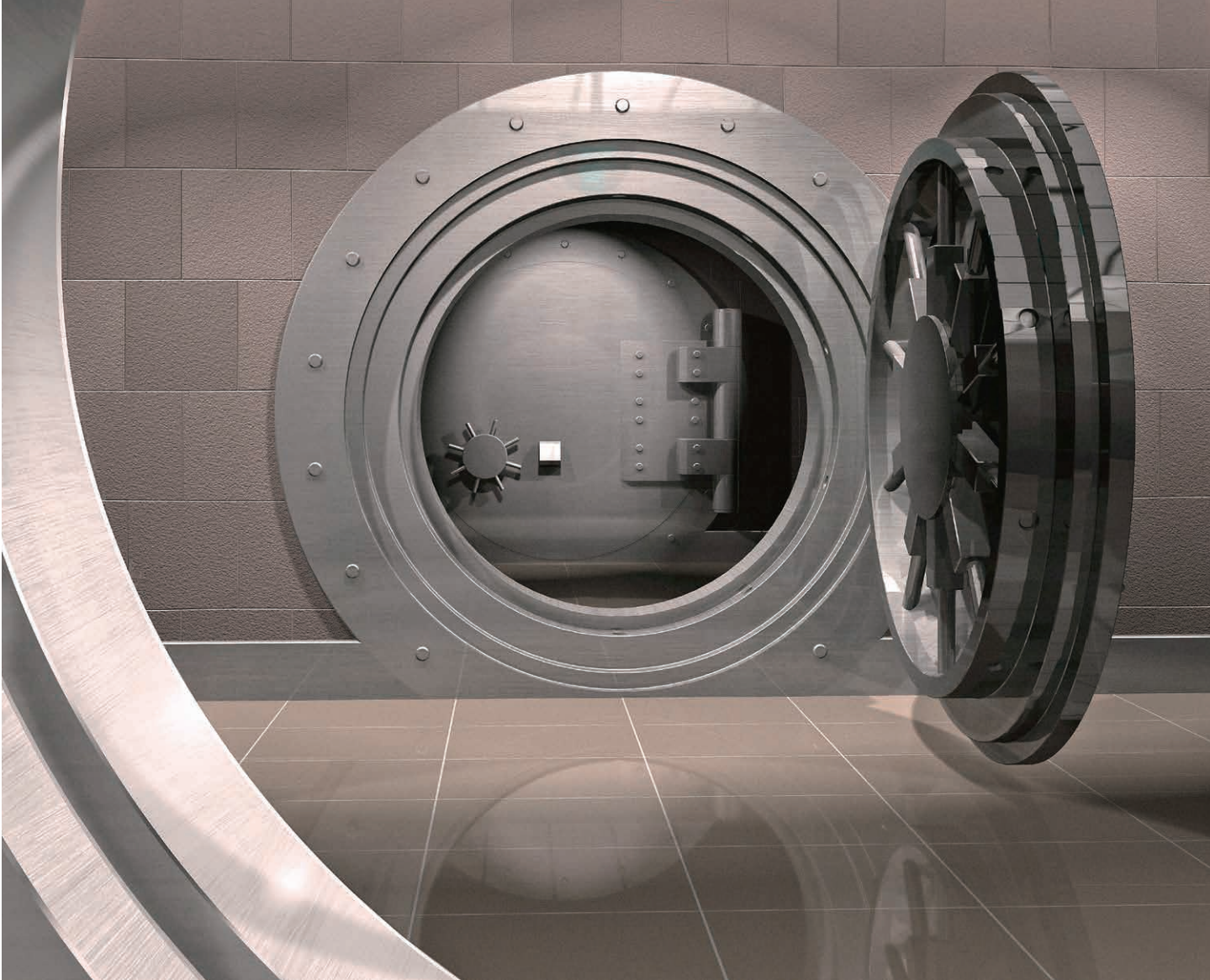
- hendaklah memastikan bahawa setiap urusan niaga diberikan kebenaran sewajarnya dan direkodkan dengan segera, jujur dan tepat,
- sama sekali tidak boleh mengubah sifat sebenar apa-apa urusan niaga,
- hendaklah memastikan bahawa semua perakaunan mematuhi Prinsip-prinsip Perakaunan yang Diterima Umum (GAAP) yang diguna pakai oleh MHI, melainkan prinsip ini tidak diterima di negara yang mempunyai undang-undang tertentu atau di bawah keperluan perakaunan,
- hendaklah mengelakkan penokoktambahan, tekaan dan komen-komen yang menghina dalam rekod perniagaan dan dokumentasi lain,
- tidak sepatutnya memalsukan rekod atau menggunakan perakaunan kreatif,
- hendaklah menunjukkan integriti kewangan semasa menghantar atau meluluskan tuntutan perbelanjaan, dan
- hendaklah memastikan bahawa semua dokumen disimpan dengan selamat bagi memenuhi keperluan dalaman dan undang-undang.



Pekerja perlu berusaha melakukan kerja dengan tepat semasa menyediakan apa-apa maklumat untuk Syarikat, tetapi kesalahan yang tidak disengajakan kadang kala berlaku. Hanya kesalahan yang sengaja dilakukan untuk memberi gambaran yang salah tentang urus niaga, atau merekodkan urus niaga dengan salah, atau selainnya memalsukan rekod perniagaan Syarikat, dikira sebagai pelanggaran Kod Tatakelakuan.

Jika pekerja mempunyai kebimbangan atau aduan berkaitan amalan perakaunan, kawalan dalaman, perkara audit atau laporan kewangan, pekerja tersebut sepatutnya digalakkan untuk berunding dengan pengurus mereka, Jabatan Sumber Manusia atau Jabatan Kewangan. Jika pekerja berasa tidak selesa untuk membincangkan hal ini dengan penyelia mereka, Jabatan Sumber Manusia atau Jabatan Kewangan, pekerja tersebut sepatutnya digalakkan untuk menghubungi Jabatan Undang-undang atau talian bantuan Pemberi Maklumat.

Pekerja hanya boleh menjalankan urus niaga bagi pihak MHI jika mereka mempunyai kebenaran untuk berbuat sedemikian, sama ada kerana mereka telah diberi kebenaran melalui Surat Kuasa Wakil tertentu atau kerana kebenaran yang diberikan bersama kedudukan mereka dan didokumenkan dalam matriks kebenaran syarikat.



16.

Pencegahan Pengubahan Wang Haram

Pengubahan wang haram ialah proses apabila individu atau entiti menyembunyikan wang haram atau membuatnya kelihatan sah. Pengubahan wang haram merupakan jenayah yang serius dan dikawal selia oleh konvensyen antarabangsa dan kod jenayah kebangsaan. Urus niaga kewangan, termasuk pindahan bank dan pertukaran mata wang, kini dipantau secara rutin oleh pihak berkuasa kebangsaan dan antarabangsa.

MHI tidak akan membiarkan, membantu atau menyokong pengubahan wang haram.

Pekerja perlu mencari jika terdapat penyelewengan dalam pembayaran yang dilakukan dan berhati-hati apabila bekerja dengan rakan perniagaan yang dianggap kurang berintegriti.

Contoh urus niaga yang mungkin menunjukkan penyelewengan termasuk:

- bayaran yang dibuat dalam mata wang selain daripada mata wang yang dinyatakan dalam invois,
- bayaran yang dibuat kepada atau diterima daripada negara yang tidak berkaitan dengan urus niaga,
- percubaan untuk membuat pembayaran secara tunai atau kesamaan tunai,
- bayaran yang dibuat oleh pihak ketiga yang tidak terlibat dalam kontrak atau daripada akaun selain daripada akaun perniagaan biasa rakan sejawat,
- permintaan atau cubaan untuk membuat pembayaran bagi setiap invois atau sekumpulan invois melalui pelbagai kaedah pembayaran, dan
- permintaan untuk membuat lebih bayaran.

Pekerja MHI hendaklah melaporkan semua tingkah laku yang mencurigakan atau permintaan yang mencurigakan daripada pihak MHI atau pihak lain kepada Jabatan Undang-undang.

MHI mengharapkan pekerja sentiasa melaksanakan “Usaha Wajar” yang betul apabila memulakan hubungan dengan rakan perniagaan baharu bagi mengelakkan dan mengesan urus niaga kewangan yang menyalahi undang-undang.

17.

Memantau, Melaporkan dan Hukuman

Memantau

Pengurus MHI di setiap negara MHI beroperasi hendaklah mengedarkan Tatakelakuan ini secara meluas dan memastikan pelaksanaannya di seluruh syarikat.

Tambahan lagi, semua syarikat kumpulan MHI secara dasarnya perlu memantau pekerja dan aktiviti syarikat agar mematuhi undang-undang tempatan dan antarabangsa, dan mematuhi Tatakelakuan yang selaras dengan prosedur kebangsaan dan peruntukan undang-undang yang diguna pakai.

Organisasi pematuhan yang menyeluruh telah ditubuhkan pada peringkat Ibu Pejabat, Domain dan Wilayah MHI untuk menyokong pelaksanaan program pematuhan global.

Melaporkan pelanggaran Tatakelakuan

Pekerja sangat digalakkan untuk mengambil tindakan segera apabila berdepan dengan pelanggaran sebenar atau yang mungkin berlaku terhadap Tatakelakuan. Pekerja harus melaporkan pelanggaran kepada pengurus peringkat atau penyelia mereka. Jika pekerja berasa tidak selesa berjumpa dengan pengurus peringkat, pekerja tersebut hendaklah berjumpa wakil pengurusan lain, Jabatan Undang-undang atau menghubungi talian bantuan Pemberi Maklumat syarikat mereka.



MHI mengambil serius semua laporan tentang kemungkinan salah laku. Syarikat akan menyiasat perkara tersebut secara rahsia, menentukan sama ada Tatakelakuan atau apa-apa undang-undang telah dilanggar atau tidak, dan mengambil tindakan pembetulan yang sesuai. Jika mana-mana pekerja terlibat dalam apa-apa penyiasatan, pekerja tersebut harus bekerjasama sepenuhnya dan menjawab semua soalan dengan lengkap dan jujur.

Demi kepentingan MHI, pekerja hendaklah melaporkan pelanggaran Tatakelakuan. Oleh itu, MHI tidak akan bertoleransi dengan tindakan balas ke atas sesiapa yang melaporkan ketidakpatuhan terhadap Tatakelakuan, tanpa mengira sama ada tuntutan mereka boleh disahkan atau tidak. Apa-apa tindakan balas terhadap pekerja yang membangkitkan isu secara jujur merupakan pelanggaran terhadap Tatakelakuan.

Hukuman

Pelanggaran Tatakelakuan mungkin menyebabkan tindakan disiplin sehingga dan termasuk dibuang kerja. Jika pelanggaran Tatakelakuan melibatkan pelanggaran undang-undang, pendakwaan jenayah mungkin dilaksanakan.

Memo

Tatakelakuan Global MHI Group

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.

Ibu Pejabat

■ Marunouchi

3-2-3 Marunouchi, Chiyoda-ku, Tokyo, 100-8332, Jepun
Phone: 81-3-6275-6200

■ Shinagawa

2-16-5 Konan, Minato-ku, Tokyo, 108-8215, Jepun

■ Yokohama

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

www.mhi.com