


MOVE THE WORLD FORWARD  MITSUBISHI
HEAVY
INDUSTRIES
GROUP

MHI Group Wereldwijde gedragscode

Inhoud

1.	Inleiding	4
2.	Basale gedragseisen.	6
3.	Eerlijke concurrentie.. . . .	8
4.	Anti-corruptie.	12
5.	Gezondheid, veiligheid en kwaliteit van diensten en producten.	16
6.	Milieu.	18
7.	Belangenverstrengeling.	20
8.	Handel met voorkennis.	22
9.	Informatiebeveiliging en intellectuele eigendomsrechten	24
10.	Privacy.	28
11.	Beroepsomgeving en mensenrechten.. . . .	30
12.	Handelswetten.	32
13.	Relatie met politiek.	34
14.	Bedrijfseigendom.	36
15.	Financiële integriteit.	38
16.	Bestrijding van witwassen.. . . .	40
17.	Controle, rapportage en straffen.	42

Dekblad: Dikke ijzeren kettingschakels, door de loop van de tijd verweerd, symbolisch voor de lange geschiedenis en onwankelbare integriteit van ons bedrijf.

Beste collega's:

Hoe harder de MHI Group probeert de volgende groeifase te bereiken, hoe groter de uitdagingen zijn waarmee we te maken krijgen. Terwijl we deze uitdagingen in kansen veranderen, krijgen we steeds vaker te maken met situaties met lastige keuzes, waarbij we gedwongen worden om moeilijke beslissingen te maken. Net als in het verleden zullen we deze tegemoet treden met de integriteit en oprechtheid die kenmerkend zijn voor de manier waarop MHI zaken doet, en die deel uitmaken van al onze zakelijke werkwijzen en ons gedrag.

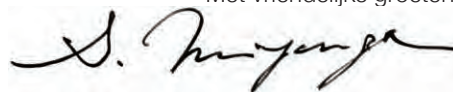
Als bedrijf dat wereldwijd oplossingen levert voor de behoeften van de samenleving op het gebied van infrastructuur, vormen het vertrouwen en de reputatie die MHI bij onze belanghebbenden heeft al meer dan 130 jaar de hoeksteen van ons bedrijf. Deze bestaat niet alleen uit onze uitstekende technologieën en producten, maar ook uit onze sterke toewijding aan de behoeften voor wat betreft compliance, zowel juridisch als sociaal, van onze klanten, zakelijke partners, investeerders, overheden, en de gemeenschappen die we dienen. Het zijn deze uitstekende producten en technologieën in combinatie met een onwankelbare toewijding aan compliance in al haar vormen die de groep een van de vertrouwdsste en bekendste in de wereld hebben gemaakt.

Één enkel complianceprobleem kan de reputatie van MHI echter in een enkel moment beschadigen. Daarom zal elke divisie van MHI Group die zich, om welke reden dan ook, inlaat met onethisch gedrag, inclusief streven naar groei, onmiddellijk en zonder uitzondering worden opgeheven. Ik ben er sterk van overtuigd dat er tussen groei en compliance nooit een conflict zal ontstaan. Maar als zich ooit een dergelijk conflict voordoet, is onze keuze compliance - zonder twijfel.

In de Wereldwijde gedragscode van de MHI Group staan de basisprincipes die en het beleid dat alle medewerkers dienen te volgen. Lees dit document zorgvuldig en raadpleeg het in alle situaties waarin u denkt dat een zakelijke activiteit misschien niet voldoet aan de normen van MHI op het gebied van integriteit en oprechtheid. Bespreek de situatie met uw managers en collega's in gevallen waarin de Code onvoldoende richtlijnen biedt.

Ik waardeer u allemaal vanwege uw toewijding aan de Gedragscode. Ons vertrouwen en onze reputatie, samen met onze integriteit en oprechtheid, zijn iets dat we allen moeten koesteren en proberen te behouden, zodat we dit onbeschadigd kunnen doorgeven aan de volgende generatie MHI-werknemers.

Met vriendelijke groeten,



Shunichi Miyanaga, voorzitter en CEO,
(Op het moment van de invoering van de Gedragscode)

mei 2015

Beste collega's,

De Wereldwijde Gedragscode van MHI Group werd in mei 2015 voor het eerst opgesteld als een reeks basisprincipes en beleidslijnen die alle werknemers van de groep, inclusief directieleden, moesten volgen. Deze principes en beleidslijnen zijn dankzij de besluiten die door elk groepsbedrijf zijn genomen in de hele groep ingevoerd. In de afgelopen vier jaar hebben we er bovendien naar gestreefd om bij alle groepsmedewerkers het inzicht in compliance te verbeteren met activiteiten zoals het vormen van compliancecommissies, compliancetraining en officiële berichten van het leiderschap. Als ik naar de resultaten van de onlangs gehouden personeelsenquête over compliancebewustzijn kijk, denk ik dat we daarin zijn geslaagd.

Compliance speelt een essentiële rol bij het opbouwen van een vertrouwd en gerenommeerd bedrijf, en gebrek aan aandacht voor compliance kan ernstige gevolgen hebben. Recentelijk werd het publieke vertrouwen in de producten van een aantal bedrijven behoorlijk geschaad door complianceproblemen na onthullingen over het onvoldoende testen van producten, vervalsen van gegevens en andere kwaliteitsschandalen. In feite is er maar één compliancekwestie nodig om de reputatie van een bedrijf in korte tijd te schaden. Daarom heeft Hoofdstuk 5 van de Wereldwijde Gedragscode van MHI Group een nieuwe titel gekregen: "Gezondheid, veiligheid en kwaliteit van diensten en producten", en bevat nadere informatie over kwaliteit om nogmaals te benadrukken hoe belangrijk het is om te voldoen aan regelgevende, interne en contractuele normen en specificaties, en aan het fundamentele proces van kwaliteitsborging door het volgen van de ingevoerde procedures.

Om als MHI Group duurzame groei te ondersteunen en erkenning als wereldwijd vertrouwd bedrijf te garanderen, is het essentieel dat we deze Gedragscode gebruiken om onze uitmuntendheid op het gebied van producten en technologieën te baseren op een niet aflatende inzet voor compliance.

Compliance is de basis voor groei. Er zal nooit een conflict tussen die twee ontstaan, maar als zich zo'n conflict toch zou voordoen, moet onze keus compliance zijn – altijd en zonder twijfel. Compliance is de verantwoordelijkheid van ons allen. Wij hebben allen een persoonlijke plicht om te handelen op een integere en eerlijke manier. Het vertrouwen dat onze klanten in MHI Group stellen kan alleen worden behouden met de inzet van elke persoon om verantwoordelijkheid voor de eigen rol in compliance te nemen. We moeten er allen continu naar streven om ons werk te doen met de overtuiging dat integriteit en eerlijkheid de essentie van onze duurzame ontwikkeling vormen.



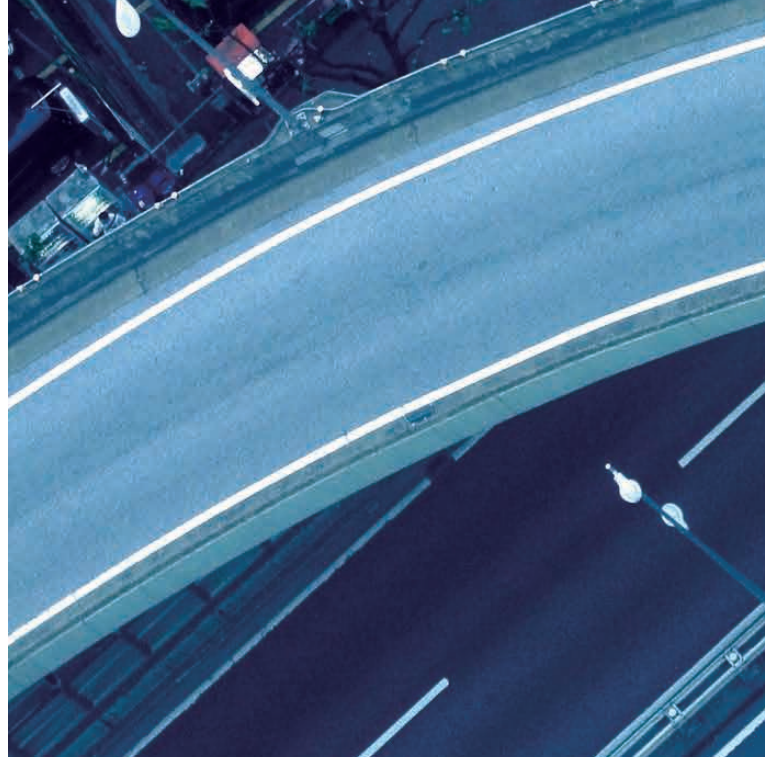
Hoogachtend

Seiji Izumisawa, President & CEO

Juni 2019

1.

Inleiding

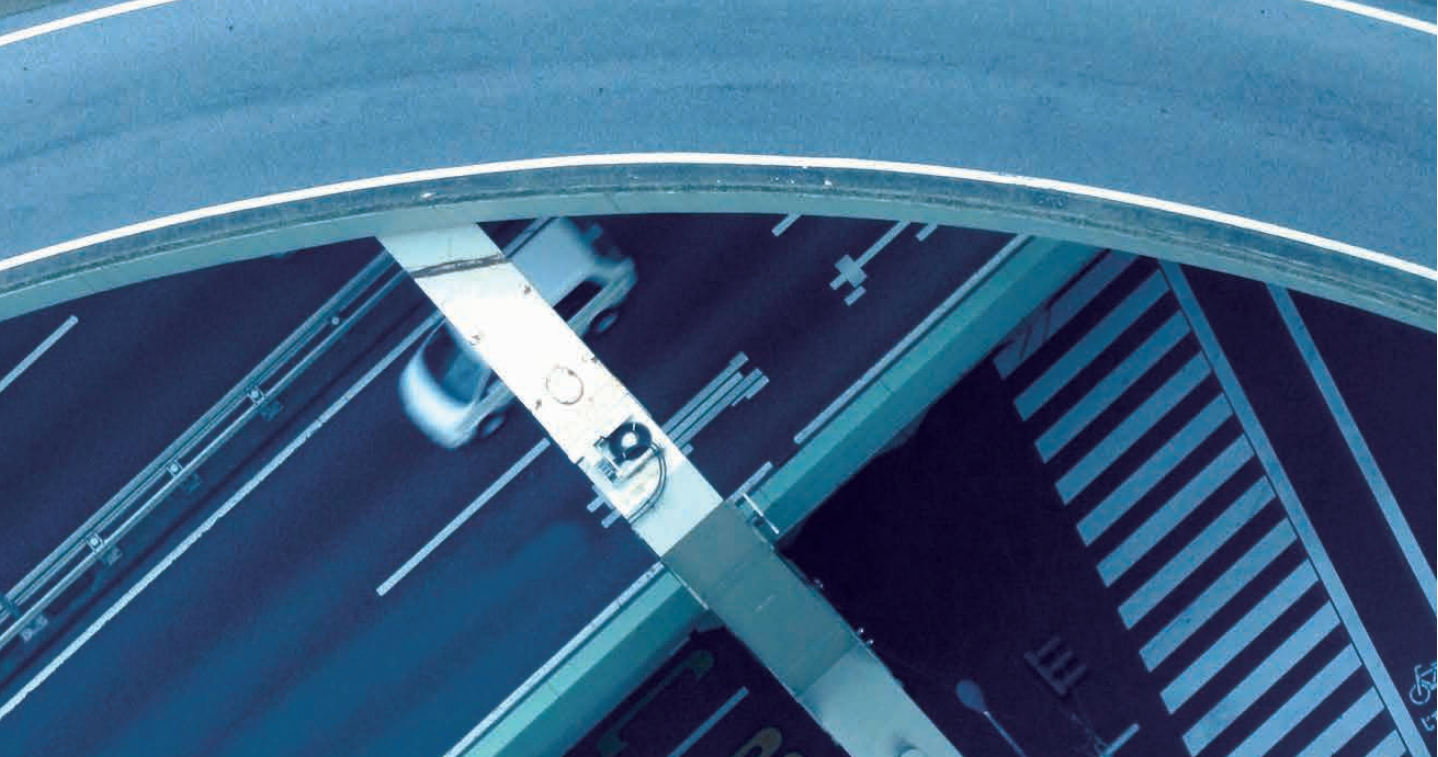


Wat is de Wereldwijde gedragscode van MHI Group?

De Wereldwijde gedragscode van MHI Group is een set normen waaraan alle MHI-werknemers moeten voldoen om de reputatie van MHI als bedrijf met sterke integriteit en ethiek in stand te houden. Hierin worden de principes en het beleid van fair play en integriteit waarmee ons bedrijf werkt samengevat, en worden de verwachtingen van MHI aangaande aanvaardbaar gedrag van medewerkers beschreven.

Waarom heeft MHI een Gedragscode nodig?

Als wereldwijd bedrijf heeft MHI duizenden personen in dienst met verschillende achtergronden, nationaliteiten en culturen. Deze diversiteit aan talent en perspectieven vormen samen één van onze grootste activa. Tegelijk moet MHI als bedrijf echter met één enkele bedrijfscultuur werken, waardoor we met succes in de wereldwijde markt kunnen concurreren en onze reputatie als zeer integer en ethisch bedrijf wordt behouden. In de Gedragscode wordt beschreven hoe MHI-medewerkers zich zouden moeten gedragen. Ook worden richtlijnen gegeven voor het omgaan met situaties en dilemma's, waarin steun en opheldering nodig zijn medewerkers te helpen bij het behalen van de doelstelling van MHI.



Verschillende landen - verschillende wetgeving

MHI-medewerkers zijn onderworpen aan verschillende plaatselijke wet- en regelgeving. Hoewel de Gedragscode toepasselijk is in elk land waar MHI actief is, zijn medewerkers ook onderworpen aan de nationale wetten en voorschriften van hun eigen land en van de landen waarin ze actief zijn. MHI dient te voldoen aan de wetten van elk rechtsgebied waarin het actief is. Wanneer een plaatselijke wetgeving hogere normen of eisen stelt dan die in deze Gedragscode, hebben de normen en eisen van de plaatselijke wetgeving voorrang. Elke groepsmaatschappij kan indien nodig gedeeltelijke wijzigingen aan deze Gedragscode aanbrengen om deze af te stemmen met de nationale wet- en regelgeving, conventies en/of zakelijke structuren van het bedrijf, onder voorbehoud van de voorafgaande goedkeuring van Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. De groepsmaatschappijen dienen de gedragscode echter niet op een zodanige wijze te versoepelen dat de algemene opzet of stof wordt gewijzigd. Bij twijfel dienen medewerkers om advies vragen aan het management, PZ of de juridische afdeling voor het te volgen gedrag.

Op wie is de Gedragscode van toepassing?

Alle MHI Group* werknemers**, inclusief bestuursleden, dienen zich te houden aan de principes en eisen die in deze Gedragscode zijn vastgelegd.

() MHI Group wordt gedefinieerd als bedrijven waarin MHI direct of indirect een meerderheidsbelang heeft, of een meerderheid van de stemrechten heeft. Deze Gedragscode is gemachtigd door het collectieve besluit van Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. en zal in elke groepsmaatschappij via het collectieve besluit van de toepasselijke groepsmaatschappij van kracht zijn.*

*(**) Zoals gebruikt in deze Gedragscode verwijst 'MHI-werknemers' naar een werknemer van een bedrijf uit de MHI Group, evenals iedereen die namens MHI optreedt, zoals vertegenwoordigers, adviseurs of alle andere zakelijke partners. Daarnaast omvatten verwijzingen naar 'MHI' alle bedrijven uit de MHI Group.*

2.

Basale gedragseisen



MHI-medewerkers dienen te allen tijde:

- met eerlijkheid en integriteit handelen,
- met elkaar om te gaan op basis van wederzijds respect en het recht van elke persoon op privacy, gelijkheid en waardigheid te respecteren,
- feitelijke of schijnbare belangenconflicten tussen persoonlijke en professionele relaties te voorkomen,
- ervoor te zorgen dat alle openbare verklaringen of mededelingen namens het bedrijf waar, nauwkeurig, duidelijk, volledig, eerlijk en tijdig zijn,
- ervoor te zorgen dat MHI voldoet aan alle toepasselijke gouvernementele wetten, regels en voorschriften van de landen waarin het bedrijf actief is, evenals de bepalingen en voorwaarden van contracten die MHI verdere ethische verplichtingen opleggen,
- te voldoen aan de geldende bedrijfsregels en -voorschriften,
- ethisch en eerlijk gedrag op de werkplek en in alle werk-gerelateerde functies te bevorderen, en
- duidelijk stelling nemen tegen en afwijzend reageren op alle ongepaste eisen van misdaadsyndicaten, bendes, maffia, terroristen, drughandelaars of andere criminele organisaties, of andere personen die zich bezighouden met onrechtmatige activiteiten of activiteiten die de reputatie van ons bedrijf zouden kunnen schaden,

- alle vermoede of feitelijke overtredingen van deze Code onmiddellijk te melden aan hun lijnmanager, de juridische afdeling of de Whistle-Blowing-hulplijn (hulplijn voor klokkenluiders).

Als medewerkers niet zeker weten wat ze in een specifieke zakelijke situatie moeten doen, kunnen ze deze vragen stellen:

- Is het legaal?
- Voldoet het aan deze Gedragscode en het interne beleid?
- Weet mijn lijnmanager ervan?
- Betrek ik de juiste personen (interne en/of externe expertise)?
- Kan ik de actie rechtvaardigen ten opzichte van mijn leidinggevende en de bestuursraad van MHI Board?
- Kan ik de actie rechtvaardigen ten opzichte van een onafhankelijke onderzoeker of toezichthouder van derden?
- Kan ik mijn actie rechtvaardigen ten opzichte van mijn familie of vrienden?
- Hoe zouden bestaande en potentiële klanten van het bedrijf reageren als ze over de situatie horen?
- Hoe zouden mijn familie of vrienden reageren als ze over de situatie horen?
- Wat zou ik denken als ik in de krant over mijn acties zou lezen?



Als u een van de volgende (of soortgelijke) uitdrukkingen gebruikt, is dat een heel goede aanwijzing dat u mogelijk over de grens gaat en in strijd met de Gedragscode handelt:

- Ja, maar gewoon voor deze ene keer...
- Niemand hoeft erachter te komen...
- Iedereen doet het...
- U/wij zou/zouden het niet moeten zeggen, maar...
- Soms moet je even weggijken...
- Als we alle regels zouden volgen, zouden we niet langer efficiënt kunnen werken/zouden we onze interne doelstellingen niet behalen/[voeg elke andere reden in]...
- Zo werkt deze sector/cultuur nu eenmaal...

Verantwoordelijkheid van managers en leidinggevenden

Alle managers en leidinggevenden van MHI dienen, vanwege hun positie, als rolmodellen voor personeel op te treden door de principes in deze Gedragscode te volgen. Managers en leidinggevenden hebben een verplichting om de personen die met betrekking tot de Gedragscode aan hen rapporteren, te informeren, motiveren en controleren. Alle managers en leidinggevenden dienen medewerkers met vragen of zorgen over de manier waarop professionele activiteiten worden uitgevoerd te ondersteunen.

Persoonlijke verantwoordelijkheid

De Gedragscode en de verantwoordelijkheid van managers of leidinggevenden zijn geen vervanging van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer of de vereiste het gezond verstand te gebruiken in elke situatie.

Deze Gedragscode bepaalt normen en dient als instrument om werknemers de verwachtingen van MHI te helpen begrijpen. De Gedragscode is echter niet bedoeld voor behandelen van elk mogelijk ethisch dilemma dat of situatie die u in uw interacties met derden als onderdeel van uw werk kunt tegenkomen. U dient de Gedragscode in combinatie met ons bedrijfsbeleid te gebruiken als begeleiding voor en informatie over uw manier van zaken doen; geconfronteerd worden met een situatie die niet in deze Gedragscode wordt behandeld heft de verantwoordelijkheid voor daden van medewerkers echter niet op. In geval van vragen of opmerkingen dient u wanneer nodig altijd contact op te nemen met uw lijnmanager en/of de juridische afdeling.

3.

Eerlijke concurrentie



Mededingingswetgeving in acht nemen

Eerlijke concurrentie is het belangrijkste uitgangspunt voor verdere groei van ons bedrijf in de wereldwijde markt, en geen enkele handeling in strijd met de wereldwijd toepasselijke mededingingswetten zal door MHI worden getolereerd. Niets - niet 'het contract binnenhalen', de aanbesteding winnen, een winstdoelstelling bereiken, of zelfs een directe opdracht van een meerdere - mag uw inzet voor eerlijke concurrentie in gevaar brengen.

Mededingingswetgeving is in het leven geroepen om te pogen eerlijke en gezonde concurrentie in de markt te garanderen, wat uiteindelijk productiviteit, innovatie en waarde voor de consument en maatschappij bewerkstelligt. Mededingingswetgeving beperkt in het algemeen activiteiten die concurrentie zou kunnen ondermijnen of verminderen, zoals prijsafspraken, manipulatie van aanbestedingsprocedures, en toewijzing van markten.

MHI-medewerkers mogen zich niet bezighouden met niet-competitieve activiteiten of activiteiten die kunnen leiden tot verdenking van niet-competitief gedrag, zoals:

- overleggen met concurrenten (huidige of potentiële) over marktgevoelige informatie zoals prijzen, capaciteit, biedingen, marges, distributiekanaal of vermogens, productieplannen, kortingen, marketingplannen, verkoopvoorwaarden, contractvoorwaarden, kosten of andere vertrouwelijke informatie waaruit competitieve voordelen kunnen worden getrokken,
- betrokkenheid bij onderling afgestemde aanbestedingen (inclusief akkoord gaan of voorstellen een bod uit te brengen voor andere doeleinden dan het winnen van overeenkomsten), of
- afspraken maken met concurrenten om niet te concurreren, of markten of klanten te splitsen.

Andere activiteiten, zoals het vaststellen of beperken van de prijzen van onze producten voor onafhankelijke wederverkoop of distributiekanaal, speciale kortingen alleen aan bepaalde klanten aanbieden, of het aangaan van bepaalde exclusieve relaties met leveranciers, kunnen als anti-concurrerend worden beschouwd op basis van de feiten van de situatie. Mededingingswetten zijn complex, dus medewerkers moeten altijd met de juridische afdeling overleggen wanneer ze te maken krijgen met een contractuele voorwaarde of zakelijke



overeenkomst die concurrentie beperkt of die kan worden gebruikt om concurrentie te beperken.

Bovendien heeft elk land zijn eigen anti-mededingingswetgeving en handhaaft die wetten met zijn eigen juridische regime. Het is belangrijk te weten dat deze anti-concurrentiewetgeving in bepaalde omstandigheden voor een vermeend strafbaar feit voor MHI en/of het individu kan gelden, hoewel de betreffende activiteit zich buiten het desbetreffende land afspeelt. Bijvoorbeeld, als er sprake is van een anti-concurrentie handeling (bijvoorbeeld prijsafspraken) bij de verkoop van een onderdeel dat wordt gebruikt in een product dat in de Verenigde Staten, Engeland, China en India wordt verkocht, dan kan elk van die landen MHI en/of het individu vervolgen, terwijl de activiteit of de koopovereenkomst geheel in Japan werd uitgevoerd. Als gevolg daarvan betekent dit dat een enkele handeling (in het bovenstaande voorbeeld, prijsafspraken) MHI en/of het individu kan onderwerpen aan boetes of strafrechtelijke vervolging in meerdere landen en jurisdicties.

Contact en interactie met concurrenten

In het algemeen wordt contact en interactie met concurrenten alleen toegestaan als er een legitieme zakelijke reden is die als zodanig door een onafhankelijke derde zou worden herkend. Als een concurrent contact met een MHI-werknemer opneemt met de schijnbare opzet of een vermoeden van intentie om deel te nemen aan verboden anti-competitieve handelingen, mag de werknemer hier niet mee instemmen en geen wederdienst bewijzen. Bovendien moet de werknemer zijn of haar supervisor of de Whistle-Blowing-hulplijn informeren, alsmede de plaatselijke juridische afdeling.

De met concurrenten uitgewisselde informatie moet tot een minimum worden beperkt om het doel van een legitieme en legale zakelijke activiteit te ondersteunen. Indien de werknemer zich tijdens een vergadering met concurrenten realiseert dat er sprake kan zijn van betrokkenheid bij verboden gedrag, moet de werknemer onmiddellijk stoppen of de vergadering verlaten. De werknemer moet zijn of haar handeling (en de redenen voor de handeling) in de notulen documenteren, zich in de toekomst onthouden van verdere contacten met die concurrent, en zijn of haar supervisor of de Whistle-Blower-hulplijn informeren, alsmede de plaatselijke juridische afdeling.



3.

Eerlijke concurrentie (vervolg)

Brancheorganisaties

Brancheorganisaties bestaan uit individuen en bedrijven in dezelfde sector met gemeenschappelijke belangen die bijeenkomen en wettige en rechtmatige functies uitvoeren, zoals het instellen van gemeenschappelijke technische normen voor producten in de toepasselijke branche. MHI-medewerkers dienen echter altijd in gedachten te houden dat leden van brancheorganisaties concurrenten zijn, en dat er in alle vergaderingen met concurrenten (zelfs bij vergaderingen van brancheorganisaties) grote zorg moeten worden genomen om concurrentiebeperkend gedrag, zoals het uitwisselen van marktgevoelige informatie, te voorkomen. Als u bij een vergadering van een brancheorganisatie een activiteit opmerkt die illegaal, verdacht of anti-competitief van aard lijkt te zijn, moet u uw bezwaar bekend maken en vragen dat dit in de notulen wordt gedocumenteerd (en indien nodig, de vergadering verlaten). Daarna moet u uw manager waarschuwen, en snel de juridische afdeling om advies vragen.

Joint ventures en M & A-activiteiten

MHI maakt deel uit van vele joint ventures evenals Merger and Acquisition-activiteiten (fusies en overnames), en af en toe kunnen er ook concurrenten betrokken zijn bij deze joint ventures of M & A-activiteiten. Concurrentiewetgeving reguleert deze activiteiten ook en voordat de joint venture of de M & A-activiteit wordt voltrokken kan, afhankelijk van de situatie, goedkeuring vooraf nodig zijn. Bovendien moet bij dit soort transacties vaak gevoelige bedrijfsinformatie worden uitgewisseld, en er dient grote zorg in acht te worden genomen om te garanderen dat deze informatie binnen MHI correct wordt behandeld, en dat het bedrag en de timing van alle uitgewisselde gevoelige bedrijfsinformatie gebaseerd op de omstandigheden passend is. De wettelijke eisen en waarborgen die nodig zijn voor deze soort transacties zijn complex en moeten voorafgaand aan gedetailleerde besprekingen met concurrenten of uitwisseling van gevoelige bedrijfsinformatie goed worden doordacht. Daarom is het essentieel om zo vroeg mogelijk in het proces met de juridische afdeling te overleggen.



Onze concurrenten respecteren

MHI respecteert haar concurrenten en hun bedrijven. MHI-medewerkers mogen nooit deelnemen aan het verspreiden van valse geruchten over concurrenten, noch gevoelige informatie van concurrenten illegaal of in strijd met de contractuele verplichtingen proberen te verkrijgen en te gebruiken.

Interacties met leveranciers

Al onze leveranciers en potentiële leveranciers zullen op een eerlijke manier worden behandeld en zullen een gelijke kans krijgen om voor onze zaken te concurreren. Als we goederen en diensten in de markt kopen, evalueren we potentiële leveranciers in overeenstemming met onze standaardcriteria - zoals kwaliteit, kosten, doorlooptijd, veiligheid, milieu-impact, compliance, R & D-capaciteit en stabiliteit. In ruil daarvoor verwachten we dat al onze leveranciers onze waarden en eisen voor naleving handhaven.

4.

Anti-corruptie



Omkoping

MHI zet zich in voor het bevorderen van eerlijke en oprechte handelspraktijken en zal omkoping in geen enkele vorm tolereren.

Omkoping is het aanbieden, beloven, geven of accepteren van of vragen om een voordeel in ruil voor een actie die illegaal, onethisch is of een schending van vertrouwen vormt.

Het 'voordeel' hoeft geen contant geld te zijn. Het kan alles van waarde zijn, zoals geschenken, leningen, provisies, kosten, commissies, beloningen en andere monetaire en niet-monetaire voordelen (bijv. donaties, diensten, reizen, vermaak, gastvrijheid, werkgelegenheid, enz.), of een belofte of een informele overeenkomst voor vergelijkbare soorten voordelen in de toekomst.

Internationale wetgeving tegen corruptie en omkoping is volop in ontwikkeling. Een schending van een van deze wetten is een ernstig misdrijf dat kan leiden tot boetes voor het individu, maar ook voor het bedrijf en/of haar bestuurders en/of uitsluiting van aanbestedingen voor overheidsopdrachten, en kan bovendien leiden tot een gevangenisstraf voor individuen. MHI-werknemers mogen zich niet bezighouden met omkoping van welke aard dan ook, voor welk doel dan ook, direct of indirect via derden, en ongeacht van overheidsfunctionarissen of van particulieren.

In bepaalde rechtsgebieden kan een bedrijf verantwoordelijk worden gehouden voor omkopingactiviteiten, zelfs als de activiteiten voor of namens het bedrijf werden uitgevoerd door een vertegenwoordiger, consultant, joint venture partners of andere tussenpersoon. Het is daarom heel belangrijk dat MHI-medewerkers stappen ondernemen om ervoor te zorgen dat er geen steekpenningen worden aangeboden voor MHI of namens haar door tussenpersonen van derden. Dergelijke stappen dienen het onderstaande te omvatten:



- zorgvuldigheidseisen voor anti-corruptie uitvoeren alvorens de desbetreffende relatie met derden aan te gaan om zo hun kwalificatie, reputatie en integriteit te controleren,
- passende contractuele bepalingen in akkoorden of overeenkomsten met derden opnemen waardoor deze correct dienen te handelen,
- ervoor zorgen dat alle vergoedingen en kosten betaald aan derden passende en verantwoorde vergoedingen vertegenwoordigen voor de door hen geleverde legitieme diensten, en
- bijhouden van een nauwkeurige financiële administratie van alle betalingen aan derden.

Wanneer u wordt gevraagd steekpenningen aan te bieden of als u steekpenningen aangeboden krijgt, of in het geval van andere verdachte verzoeken, moet u onmiddellijk uw manager of de Whistle-Blowing-hulplijn informeren, en vervolgens het incident melden aan PZ en de juridische. Hetzelfde principe geldt voor smeergeld* bedoeld om prestaties te garanderen of te versnellen; dergelijke betalingen kunnen door sommigen als 'grensgevallen' worden beschouwd, maar zijn illegaal in de meeste (maar niet alle) landen.

() Smeergeld zijn kleine betalingen in contant geld of artikelen voor het garanderen of bespoedigen van routinematige acties of prestaties waarvoor de betaler wettelijk gerechtigd is. Smeergeld is in de meeste landen verboden en wordt als zodanig in deze landen als gelijkwaardig aan steekpenningen beschouwd.*

Elke MHI-medewerker die om smeergeld wordt gevraagd, moet zijn of haar manager of de Whistle-Blowing-hulplijn op de hoogte te brengen. Het geval moet ook aan PZ en de juridische afdeling worden gemeld.

4.

Anti-corruptie (vervolg)

Net als anti-mededingingswetten zijn anti-corruptiewetten complex en bevatten ze vele 'grensgevallen'. Medewerkers moeten dus altijd met de juridische afdeling overleggen wanneer ze worden geconfronteerd met een situatie of een verzoek dat als smeergeld kan worden beschouwd. Bovendien heeft elk land, net als bij anti-mededingingswetten, zijn eigen anti-omkoop-/corruptiewetgeving en handhaaft die wetgeving met zijn eigen juridische regime. Dit betekent dat deze anti-corruptiewetgeving in bepaalde omstandigheden voor een vermeend strafbaar feit van toepassing kan zijn op MHI en/of het individu, hoewel de betreffende activiteiten zich buiten dat land afspelen, en dat een enkele handeling MHI en/of het individu in meerdere landen en jurisdicties kan onderwerpen aan boetes of strafrechtelijke vervolging.

Geschenken, vermaak en gastvrijheid

MHI is zich ervan bewust dat geschenken, vermaak en gastvrijheid tekenen van dankbaarheid zijn in zakelijke en particuliere relaties en dat deze van belang kunnen zijn bij het opbouwen van lange termijn relaties. Deze kosten moeten echter altijd

binnen redelijke grenzen blijven, in overeenstemming met lokale gewoonten en werkwijzen. Daarnaast dient in alle gevallen overmatig of verkeerd gebruik te worden voorkomen om ervoor te zorgen dat MHI haar reputatie van transparantie en integriteit behoudt. Geld of equivalenten van contant geld zijn altijd ongepaste geschenken.

In het algemeen moeten MHI-medewerkers proberen geen giften van derden in verband met werkzaamheden te aanvaarden. De cultuur op het gebied van geschenken verschilt echter van land tot land. In sommige culturen kan het afwijzen van een geschenk als een belediging worden opgevat. Als het teruggeven van een geschenk aan de schenker deze zou beledigen, of als de omstandigheden waarin het geschenk werd geschonken het teruggeven zouden uitsluiten, kan de werknemer het geschenk aanvaarden, maar moet zijn of haar manager, die met de werknemer zal samenwerken, het artikel aan een goed doel doneren, of het artikel onder een grote groep medewerkers distribueren of verloten.





5.

Gezondheid, veiligheid en kwaliteit van diensten en producten

Zorg voor gezondheid en veiligheid

Binnen MHI behoort veiligheid tot de hoogste prioriteiten.

MHI is van mening dat alle werknemers, aannemers, klanten en leden van het publiek die werkgebieden binnengaan die door MHI worden gecontroleerd, recht hebben op een veilige omgeving waarin mensen en goederen niet aan onnodige risico's worden blootgesteld.

De eerste prioriteit en onmiddellijke reactie bij identificatie van een gezondheids- en veiligheidsprobleem bij onze diensten en/of producten moet altijd het voorkomen van ontstaan of verspreiding van schade en/of persoonlijk letsel zijn.

MHI zal onmiddellijk maatregelen treffen om de vastgestelde gezondheids- en veiligheidsproblemen samen met de betrokken partijen op te lossen.

Van medewerkers op alle niveaus wordt verwacht dat ze zich gedragen in overeenstemming met de wet en de toepasselijke procedures. Ze mogen zichzelf of anderen nooit aan onaanvaardbare veiligheidsrisico's blootstellen, dit geldt zowel op een werkplek van MHI als die van een andere partij. Werknemers zijn verplicht alle incidenten waarbij ze rechtstreeks zijn betrokken, of waarvan ze getuige zijn, te melden aan hun managers, HR, de juridische afdeling of de Whistle-Blowing-hulplijn.

Kwaliteitswaarborging

Om kwalitatief hoogstaande producten en diensten te leveren, voldoet MHI aan de relevante wetgeving, de contractspecificatie van onze klanten en de interne normen van MHI, en volgt MHI bovendien onze standaard stappen en procedures.

Als een incident of probleem met betrekking tot productkwaliteit wordt vastgesteld, onderzoekt MHI de zaak onmiddellijk en neemt toepasselijke actie en preventieve maatregelen.

In het geval dat een werknemer een incident met betrekking tot kwaliteit ontdekt dat het gevolg is van een verzuim om de relevante wetgeving, de contractspecificatie van onze klanten of de interne normen van MHI na te leven, dient hij of zij dergelijke incidenten aan zijn/haar manager of de relevante afdeling te melden. Als de werknemer zich niet op zijn/haar gemak voelt om met zijn/haar manager te spreken, dient de werknemer naar een andere managementvertegenwoordiger te gaan of de hulplijn voor klokkenluiders te gebruiken.

6.

Milieu

MHI richt zich erop klanten te voorzien van kwalitatief hoogwaardige producten en diensten die aan alle wettelijke en contractuele vereisten voldoen. Ons werk zal op een manier worden uitgevoerd die een norm instelt en onderhoudt voor kwaliteit, gezondheid, veiligheid, en in alles wat we doen en maken, dienen we altijd onze verantwoordelijkheid voor het milieu te onthouden.

Het belang van het beschermen van het milieu dient duidelijk te blijken uit de producten die we maken, de leveranciers die we gebruiken, en onze dagelijkse activiteiten. We zullen continu op zoek blijven naar manieren om milieuvriendelijke processen en materialen te gebruiken en we blijven streven naar het ontwikkelen van milieuvriendelijke technologieën.

Als onderdeel van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en integratie in de gemeenschappen waarin MHI actief is, zijn we toegewijd aan duurzaam en efficiënt gebruik van natuurlijke hulpbronnen en vermindering, hergebruik en recycling van de materialen die we gebruiken om onze impact op het milieu verder te minimaliseren.





7.

Belangen- verstremgeling

Een belangenconflict doet zich voor wanneer verplichtingen en belangen van een individu in de werkomgeving in conflict staan met zijn of haar eigen belangen. De schijn van een eventueel belangenconflict kan de reputatie van een bedrijf en uiteindelijk van haar activiteiten ernstig beschadigen.

Alle bedrijfsactiviteiten moeten in het belang van MHI worden uitgevoerd en niet in het belang van een individuele werknemer.

Van medewerkers wordt verwacht dat ze onmiddellijk alle directe of indirecte persoonlijke belangen melden die ze mogelijk hebben bij het uitvoeren van een transactie of een project dat MHI plant uit te voeren. Persoonlijke belangen dienen aan de lijnmanager en de juridische afdeling te worden gemeld. Werknemers dienen goedkeuring van hun lijnmanager of de juridische afdeling te hebben om verder te gaan met de transactie of het project om zelfs de schijn van een mogelijk belangenconflict te vermijden.



Een belangenconflict kan vele vormen aannemen. Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer om in situaties waarin belangenconflicten kunnen ontstaan gezond verstand te gebruiken.

Voorbeelden van mogelijke belangenconflicten zijn:

Investeringsen

- Aanzienlijke investeringen door MHI-medewerkers of hun naaste familieleden in zakelijke partners of concurrenten van MHI
- Verkoop van zakelijke activiteiten van MHI aan, of aankoop door, naaste familieleden, vrienden of zakenrelaties
- Kopen en verkopen van MHI-aandelen op basis van informatie waartoe de werknemer geprivilegieerde toegang had, te wijten aan de positie van de werknemer binnen het bedrijf (raadpleeg voor meer informatie over dit punt onderdeel 8 over handel met voorkennis)



Inkoop

- Inkoop van goederen of diensten door een naast familielid of vriend

Interactie met familieleden en vrienden

- Tewerkstelling van of toezicht houden op naaste familieleden of vrienden
- Tewerkstelling van een naast familielid of vriend door management actief beïnvloeden
- Zakelijke onderhandelingen uitvoeren met een zakelijke partner waar uw tegenpartij een naast familielid of vriend is
- Betalingen aan een naast familielid of vriend goedkeuren

Externe tewerkstelling en bestuursmandaten

Professionele betrokkenheid bij bedrijven buiten MHI kan een belangenconflict creëren.

MHI staat zonder schriftelijke toestemming van de HR- en juridische afdeling geen enkele vorm van tewerkstelling, consultancy, deeltijdwerk, bestuursdiensten of andere vormen van betrokkenheid toe bij klanten, leveranciers, concurrenten van MHI of bedrijven in dezelfde branche als MHI of enige andere belanghebbende partij.

Medewerkers worden aangemoedigd om advies in te winnen bij hun manager of de juridische afdeling alvorens externe opdrachten aan te nemen.



8.

Handel met voorkennis

Handel met voorkennis is het illegaal voor eigen voordeel op de beurs handelen als gevolg van het bezitten van toegang tot vertrouwelijke informatie.

Sommige werknemers zullen, als onderdeel van hun positie binnen het bedrijf, worden blootgesteld aan bevoorrechte of vertrouwelijke informatie over ons bedrijf, klanten of partners. Met deze 'marktgevoelige' informatie, die niet openbaar verkrijgbaar is, heeft de ontvanger een onrechtmatig voordeel bij handelen op de beurs en aandeelmarkten.

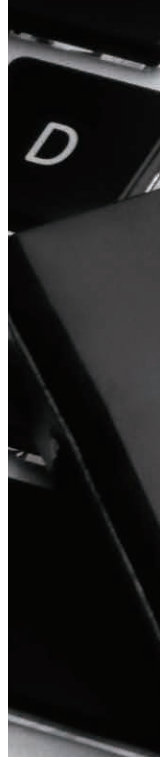
MHI-medewerkers mogen niet in MHI-aandelen of aandelen van de partners van MHI handelen als ze zich bewust zijn van enige marktgevoelige informatie, of wanneer dergelijke transacties zouden kunnen zorgen voor bezorgdheid of verdenking met betrekking tot handel met voorkennis.

Werknemers mogen ook geen anderen adviseren om op basis van dergelijke vertrouwelijke informatie aandelen te kopen of te verkopen. Bij twijfel dienen werknemers contact met de juridische afdeling op te nemen. Activiteiten op het gebied van handel met voorkennis kunnen leiden tot strafrechtelijke vervolging voor het individu, evenals voor elke persoon die aandelen met dergelijke bevoorrechte informatie koopt of verkoopt.

Het is voor alle medewerkers belangrijk om ervoor te zorgen dat 'marktgevoelige' informatie vertrouwelijk wordt behandeld en niet wordt besproken met of gelekt aan iemand binnen of buiten het bedrijf.

Informatie die als marktgevoelig kan worden beschouwd omvat:

- nieuwe technologische ontwikkelingen of nog niet openbaar gemaakte onderzoeksprojecten,
- geplande Merger and Acquisition (fusie en overname) activiteiten,
- geplande desinvesteringen,
- MHI's financiële resultaten voorafgaand aan hun publicatie,
- MHI's financiële plannen voorafgaand aan hun publicatie,
- winst of verlies van belangrijke contracten vóór hun publicatie, en
- belangrijke ontwikkelingen in grote projecten (zoals verwachte vertragingen, potentiële verplichtingen, enz.)



9.

Informatiebeveiliging en intellectuele eigendomsrechten

Informatiebeveiliging

Alle bedrijven beschikken over bepaalde bedrijfseigen informatie die hun commerciële of rechtspositie kan schaden als deze bekend wordt gemaakt aan of gebruikt door onbevoegde derden. In veel landen bestaat wetgeving om dit soort bedrijfseigen informatie te beschermen, en MHI neemt actieve stappen om de bescherming van haar eigen gegevens te waarborgen.

MHI-werknemers dienen te voldoen aan het volgende:

- het nemen van voldoende veiligheidsmaatregelen voor behoud van vertrouwelijkheid van alle zakelijke en technische informatie, zoals bepaald door het beleid van MHI, op basis van het belang van de informatie,
- het treffen van voorzorgsmaatregelen ter voorkoming van onbevoegd(e) toegang, verlies, vernietiging, en lekkage van bedrijfseigen informatie en het nemen van passende maatregelen om in het geval van een dergelijk verlies zakelijke voortzetting te waarborgen (en herstel indien mogelijk), en
- het respecteren van het intellectuele eigendom en de bedrijfseigen informatie van anderen.



Van tijd tot tijd dienen MHI-medewerkers mogelijk vertrouwelijke informatie te delen met een derde die niet in dienst of gecontracteerd is door MHI. Hoewel er een geldige eis kan zijn om dergelijke informatie bekend te maken, mogen werknemers zonder voorafgaande toestemming van hun manager, de juridische afdeling of HR nooit bedrijfseigen informatie aan derden verstrekken.

MHI-medewerkers mogen geen vertrouwelijke informatie gebruiken die aan andere bedrijven toebehoort, tenzij deze informatie op een correcte manier is verkregen. Dit vereist meestal uitdrukkelijke toestemming van de eigenaar, en dan wordt het gebruik beperkt door gebruiksbeperkingen bij de toestemming. Als bedrijfseigen informatie van een derde aan een werknemer wordt aangeboden op een manier die niet is toegestaan, dient de werknemer, in alle gevallen, het aanbod te weigeren.

Soms kunnen nieuwe werknemers over vertrouwelijke informatie over hun vroegere werkgevers beschikken. MHI wenst dergelijke bedrijfseigen informatie niet te ontvangen of er toegang toe te krijgen, en verwacht dat alle medewerkers de vertrouwelijkheid van deze informatie zullen respecteren en dergelijke informatie in verband met levering van diensten voor MHI nooit bekend zullen maken of gebruiken (of een collega vragen deze bekend te maken of te gebruiken).

MHI doet veel moeite om incidenten met informatiebeveiliging te voorkomen (misbruik of ongeautoriseerde openbaarmaking door MHI van ofwel bedrijfseigen informatie van MHI of bedrijfseigen informatie van een derde). Wanneer zich een incident op het gebied van informatiebeveiliging voordoet, moeten de betrokken MHI-medewerkers met MHI samenwerken om de schade zo snel mogelijk te beperken en om passende maatregelen te treffen om herhaling van het incident in de toekomst te voorkomen.



9.

Informatiebeveiliging en intellectuele eigendomsrechten (vervolg)

Intellectuele-eigendomsrechten

Intellectuele-eigendomsrechten vormen één van de belangrijkste activa van MHI, en dus hecht MHI veel belang aan de bescherming van onze intellectuele-eigendomsrechten. MHI respecteert echter ook de intellectuele-eigendomsrechten van derden, en tracht ongeoorloofd gebruik van intellectuele eigendom van derden te voorkomen. Ongeoorloofd gebruik van intellectuele-eigendomsrechten van derden kan de zakelijke activiteiten van MHI aanzienlijk verstoren, en kan MHI of het individu eveneens aan boetes of strafrechtelijke vervolging onderwerpen. Daarom moeten MHI-medewerkers altijd contact met de juridische afdeling opnemen als er onzekerheid bestaat of het gebruik van intellectuele eigendom van derden is toegestaan.

Informatie verkregen uit externe bronnen, zoals het internet, moet met grote voorzichtigheid worden behandeld. Alleen omdat het op het internet is te vinden, betekent niet dat het gratis is om voor MHI-producten te gebruiken. Informatie uit externe bronnen mag alleen na overleg met de juridische afdeling voor MHI-producten worden gebruikt.

In het bijzonder mogen MHI-medewerkers het volgende niet uitvoeren:

- het downloaden van software zonder licentie op een MHI-computer of software die eigendom is van of in licentie gegeven aan MHI kopiëren voor persoonlijk gebruik,
- zonder voorafgaande toestemming informatie distribueren over producten, technologieën of processen van MHI publiceren, of
- zonder voorafgaande toestemming gegevens distribueren of publiceren die op grond van wetgeving inzake gegevensbescherming zijn beschermd.

MHI-medewerkers dienen zich te houden aan de verplichting geen informatie van MHI over producten, technologieën en processen te distribueren, gebruiken of openbaar te maken, zelfs niet na het einde van hun dienstverband.

10.

Privacy

Bescherming van persoonlijke gegevens

MHI respecteert de privacy van alle personen, inclusief klanten en medewerkers, en neemt haar verantwoordelijkheid voor de bescherming van persoonsgegevens zeer serieus, met inbegrip van de verplichtingen deze gegevens correct te behandelen en te onderhouden in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming en alle relevante contractuele verplichtingen.

Persoonsgegevens of gegevens die eigendom van MHI zijn, zullen niet worden gebruikt of openbaar gemaakt voor persoonlijke doeleinden, en zullen niet aan derden buiten MHI worden verkocht, verhuurd, uitgeleend, verhuurd of anderszins openbaar worden gemaakt, behalve wanneer het individu MHI uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven of onder bijzondere omstandigheden, zoals wanneer MHI in goed vertrouwen gelooft dat openbaarmaking noodzakelijk is om te voldoen aan de wet- of regelgeving van een overheids- of regelgevende instantie.

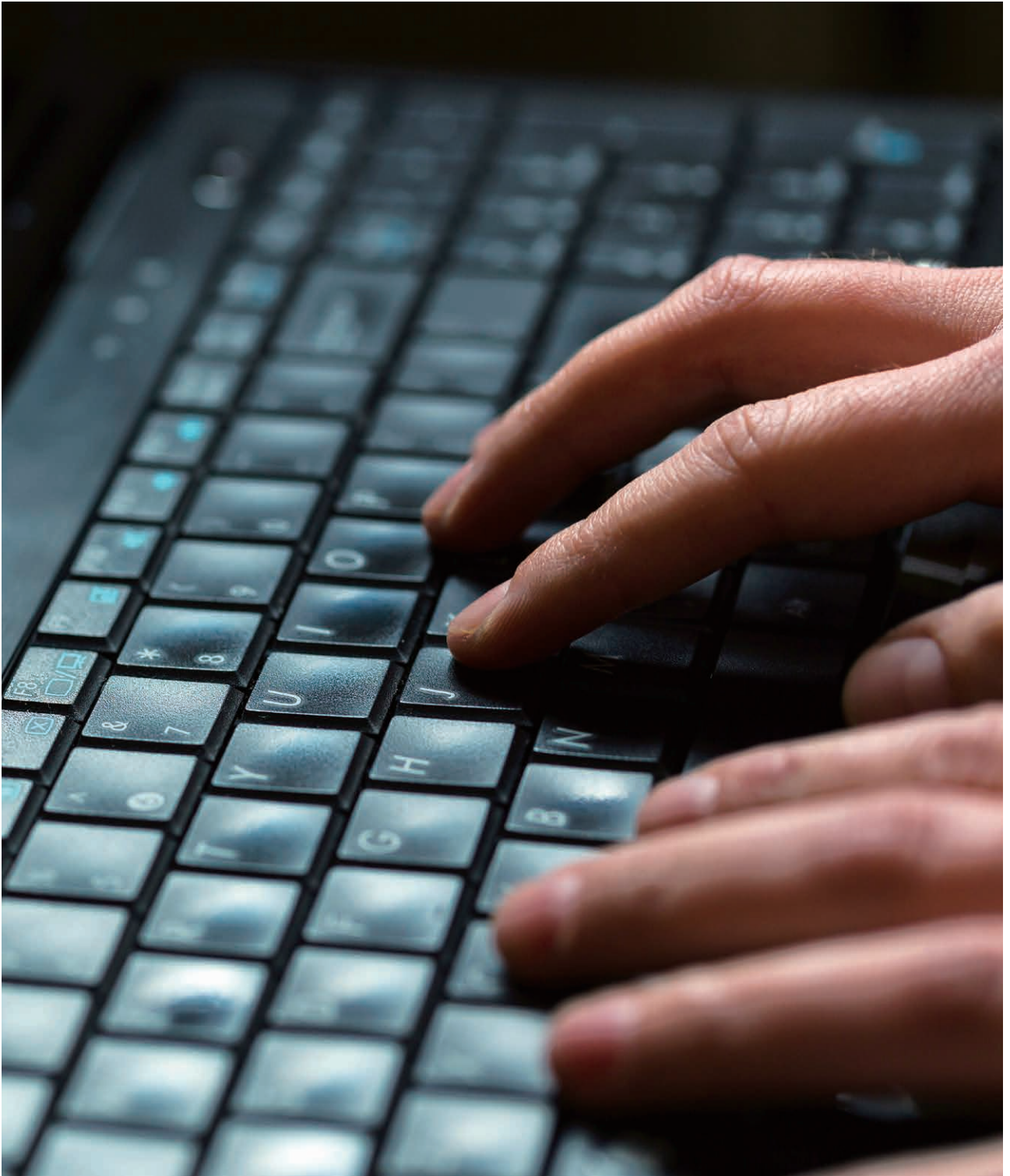
MHI zal daarom:

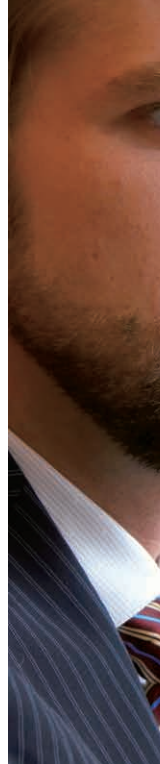
- de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming respecteren van de landen waarin ze actief is,
- persoonlijke gegevens van de werknemer alleen verwerven of behouden voor zover deze nodig zijn voor het werk van de werknemer bij MHI, of voor zover dit wettelijk verplicht is in het specifieke land waar de werknemer werkt, en
- zorg dragen dat toegang tot persoonsgegevens wordt beperkt tot de mensen die in het bezit zijn van de vereiste machtiging en die een duidelijke zakelijke behoefte hebben voor toegang tot de gegevens.

Gebruik van bedrijfscomputer en e-mail

Werknemers dienen zich ervan bewust te zijn dat MHI eigenaar is van alle op computers opgeslagen gegevens, niet alleen e-mailgegevens. Onder bepaalde voorwaarden en in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving zal MHI recht hebben het gebruik van de computer en e-mail van een werknemer te herzien voor:

- het garanderen van correcte werking van haar systemen,
- het controleren van naleving door medewerkers van IT-beveiligingsregels en ander intern beleid van MHI, en
- het voorkomen of opsporen van misdaad.





11.

Beroepsomgeving en mensenrechten

Werken in een veilige omgeving

MHI beschouwt haar medewerkers als haar belangrijkste activa om haar doelen te bereiken, en vindt dat alle werknemers recht hebben op een veilige werkplek waar niemand aan onnodige risico's wordt blootgesteld.

MHI is toegewijd aan:

- het voortdurend herzien en verbeteren van haar beroepsmatige procedures en richtlijnen betreffende gezondheid en veiligheid, en
- het leveren van de juiste opleiding en informatie die medewerkers nodig hebben om de risico's in hun eigen werkomgeving te beheren, ongeacht of dit op een MHI-werkplek of een externe werkplek is.

Ter ondersteuning van de betrokkenheid van MHI zijn alle werknemers verplicht:

- deel te nemen aan alle verplichte training,
- alleen werk te ondernemen waarvoor ze opgeleid, competent en geschikt zijn,
- de regels en procedures van MHI inzake veiligheid op de werkplek te volgen, inclusief gebruik van alle relevante normen en instructies,
- veilige werkmethoden te demonstreren en zich te onthouden van werk dat mogelijk onveilig is,
- helpen te garanderen dat andere mensen - werknemers, onderaannemers en andere relevante partijen - veiligheidsregels en -procedures van MHI volgen, en
- af te zien van werk als hun prestaties worden beïnvloed door ziekte, verwondingen, alcohol of andere stoffen, voorgeschreven of anderszins.



Respect en gelijkheid

MHI maakt zich sterk voor mensenrechten en rechten van werknemers zoals gesteld in de desbetreffende internationale verdragen.

Met deze Gedragscode streeft het bedrijf naar ondersteuning en ontwikkeling van een gemeenschappelijke bedrijfscultuur. Onderdelen van deze cultuur zijn integratie en wederzijds vertrouwen, waarin iedereen die werkt voor MHI gelijk en met waardigheid en respect wordt behandeld, ongeacht ras, kleur, religie, politieke overtuiging, geslacht, leeftijd, afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke staat of handicap, of enig ander kenmerk dat door nationale of plaatselijke wetten wordt beschermd. MHI zal discriminerende behandeling van welke aard dan ook niet tolereren.

MHI garandeert dat ze:

- bij geen van haar activiteiten verplichte of gedwongen arbeid gebruikt,
- bij geen van haar activiteiten kinderarbeid gebruikt,
- een kader onderhoudt van eerlijke en rechtvaardige beloning, eerlijke werktijden en voordelen, en
- open communicatie onderhoudt met medewerkers, volgens de wetten of werkwijzen van de landen waarin ze actief is.

Werkomgeving vrij van intimidatie

Iedere handeling van MHI moet worden gekenmerkt door wederzijds vertrouwen en respect voor het individu.

Daarom tolereert MHI het volgende niet:

- seksuele intimidatie,
- elke andere vorm van intimidatie, direct of indirect, fysiek of psychisch, verbaal of non-verbaal, en
- elke andere handeling of activiteit die een vijandige werkomgeving voor haar medewerkers creëert.

12.

Handelswetten



Als wereldwijd bedrijf levert MHI over de hele wereld producten en diensten. Als onderdeel van deze wereldwijde activiteiten moeten we voldoen aan alle toepasselijke exportcontroles, import- en douanewetten en -regels, en toepasselijke economische sancties van de landen waarin we zaken doen.

Export vindt plaats wanneer een product, dienst, technologie of stukje informatie aan een tegenpartij in een ander land wordt geleverd. Export vindt ook plaats wanneer technologie, technische informatie, tekeningen of software op enigerlei wijze, onder meer via fax, telefoon, verbaal of elektronische post, wordt geleverd aan iemand van buiten het land of, in bepaalde rechtsgebieden, aan iemand die in het buitenland verblijft of aan een buitenlander. Vragen over of een openbaarmaking (inclusief bekendmakingen aan iemand met buitenlandse verblijfplaats of aan een vreemdeling) vormt een 'export' en moeten aan de Security Trade Officer of de juridische afdeling worden gesteld.

Werknemers die betrokken zijn bij exportactiviteiten, dienen een goed begrip te hebben van alle feiten van de transactie om te bepalen of bepaalde vergunningen zijn vereist. Vergunningsvereisten, of andere handelsbeperkingen of embargo's, worden vanwege verschillende redenen opgelegd, waaronder toepassingen van producten met 'dual gebruik' met zorgen over de ontwikkeling van massavernietigingswapens of voor militair gebruik, of andere handelssancties of wapenembargo's. Het is van vitaal belang de details van de voorgestelde transactie te begrijpen, omdat handelscontroles de neiging hebben ingewikkeld te zijn, en de toepassing ervan sterk afhankelijk is van de specifieke feiten van elk geval. Om te bepalen of bepaalde vergunningen worden vereist, moeten MHI-medewerkers de belangrijkste feiten van de transactie in het licht van de toepasselijke wet- en regelgeving controleren door de volgende vijf functionele vragen te stellen:



- Wat exporteert u? (Controle van indeling)
- Wie zal uw artikelen ontvangen? (Controle van gebruiker en eindgebruiker)
- Waarvoor worden uw artikelen gebruikt? (Controle van eindgebruik)
- Naar welk land exporteert u (inclusief bekende wederuitvoer)? (Controle van bestemming)
- Lijkt de transactie verdacht en/of wordt deze gekenmerkt door een gebrek aan transparantie? (Red Flag-controle)

Het uitvoeren, wederuitvoeren of hernieuwd overdragen van alle gereguleerde apparatuur, technologie of technische gegevens moet in overeenstemming zijn met de voorwaarden van de uitvoervergunning en alle toepasselijke voorschriften. Werknemers mogen zich alleen met export- en/of importactiviteiten bezighouden wanneer alle benodigde licenties en vergunningen zijn verkregen en de werknemers de eisen van dergelijke licenties en vergunningen volledig begrijpen. Als MHI gereguleerde apparatuur, technologie of technische gegevens van derden ontvangt, moeten de werknemers er bovendien voor zorgen dat ze volledig inzicht hebben in de vereisten van alle bijbehorende licenties en vergunningen.

Het overtreden van handelswetten en -regels kan ernstige gevolgen hebben voor het bedrijf en de betrokken personen, met inbegrip van potentieel verlies van exportprivileges, gevangenisstraf en civiele en strafrechtelijke sancties.

Het is onze plicht om de nieuwste lijsten van gesanctioneerde landen/partijen en gereguleerde goederen en diensten te controleren en hiertoe toegang te hebben. Bij twijfel dienen werknemers contact op te nemen met hun Security Trade Officer of de juridische afdeling.

13.

Relatie met politiek

Zakelijke politieke activiteiten

MHI kan, naar eigen goeddunken, haar politieke standpunten openbaren en deelnemen aan initiatieven van de overheid, indien uitgenodigd door politieke of overheidsinstanties. In veel landen gelden er echter strenge wettelijke beperkingen voor bijdragen (van financiële en niet-financiële aard) die kunnen worden geleverd aan verkozen ambtenaren, leden van hun personeel en politieke partijen. Werknemers mogen zonder toestemming vooraf van de juridische afdeling geen fondsen of andere contributies van het bedrijf (direct of indirect) leveren of aanbieden voor politiek gerelateerde oorzaken of activiteiten. Politieke bijdragen worden ruim gedefinieerd, en kunnen zelfs kopen van tickets voor of uitlenen van bedrijfsmiddelen voor een politiek evenement voor fondsenwerving omvatten. In principe moeten alle politieke bijdragen worden bekendgemaakt om te voorkomen dat ze kunnen worden opgevat als omkoping die is bedoeld om de ontvangers op ongepaste wijze te beïnvloeden.

Lobbyen

In veel landen zijn er ook strenge regels voor zakelijke lobbyactiviteiten waarbij lobbyisten mogelijk geregistreerd dienen te worden. Lobbyen vereist informatieverschaffing aan de overheid en omvat vele soorten activiteiten. Werknemers kunnen worden geacht aan lobbyactiviteiten deel te nemen als hun werk bestaat uit:

- contacten met wetgevers, toezichthouders, ambtenaren of hun personeel,
- verkoop- en marketingactiviteiten met betrekking tot overheidsopdrachten, en
- inspanningen om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen te beïnvloeden.

MHI-werknemers mogen zonder voorafgaande toestemming van de juridische afdeling niet deelnemen aan alle activiteiten die als lobbyen kunnen worden beschouwd.



14.

Bedrijfseigendom

Bedrijfsmiddelen zijn de hulpmiddelen die we allemaal gebruiken om de doelstellingen van het bedrijf te bereiken. Ze kunnen zowel materieel als immaterieel zijn. Misbruik of verlies van bedrijfsmiddelen kan de prestaties van het bedrijf of haar financiële stabiliteit schaden.

Alle middelen van MHI mogen alleen voor geldige zakelijke doeleinden worden gebruikt, in overeenstemming met de richtlijnen en procedures van het bedrijf en in haar beste belang. Middelen dienen te worden beschermd en gewaarborgd om hun verlies te voorkomen.





Wanneer een werknemer een significant geschreven werk creëert (bijvoorbeeld een nieuwe handleiding), vooruitgang in technologie boekt, een nieuwe ontdekking of uitvinding doet, of anderszins een ‘verbetering’ ontwikkelt van technologie, productieprocessen of processen van MHI, moet de werknemer onmiddellijk contact met de juiste manager en de juridische afdeling opnemen om te bepalen of het werk beschermd dient te worden met een octrooi of andere juridische middelen, en hij/zij mag geen enkele poging doen om het intellectuele eigendom zelf te registreren voordat MHI de mogelijkheid heeft gehad haar rechten op het werk, uitvinding of andere creatie te doen gelden.

15.

Financiële integriteit



Alle zakelijke beslissingen over de toekomstige ontwikkeling van een bedrijfsmaatschappij worden genomen op basis van gegevens, documentatie en rapporten. Het is cruciaal dat rapportage en documentatie eerlijk, nauwkeurig en volledig is. Naast het feit dat dit een wettelijke verplichting is, is adequate en waarheidsgetrouwe verslaggeving ook van cruciaal belang voor het management, de aandeelhouders en andere belanghebbenden van het bedrijf, en voor de reputatie en geloofwaardigheid van het bedrijf.

Integriteit en transparantie zijn belangrijk voor MHI. Als zodanig moeten alle gegevens van transacties en gebeurtenissen nauwkeurig worden weergegeven. Deze aanpak geldt voor alle gegevens van MHI, maar is van bijzonder belang voor haar financiële en boekhoudkundige zaken.

MHI en haar medewerkers dienen:

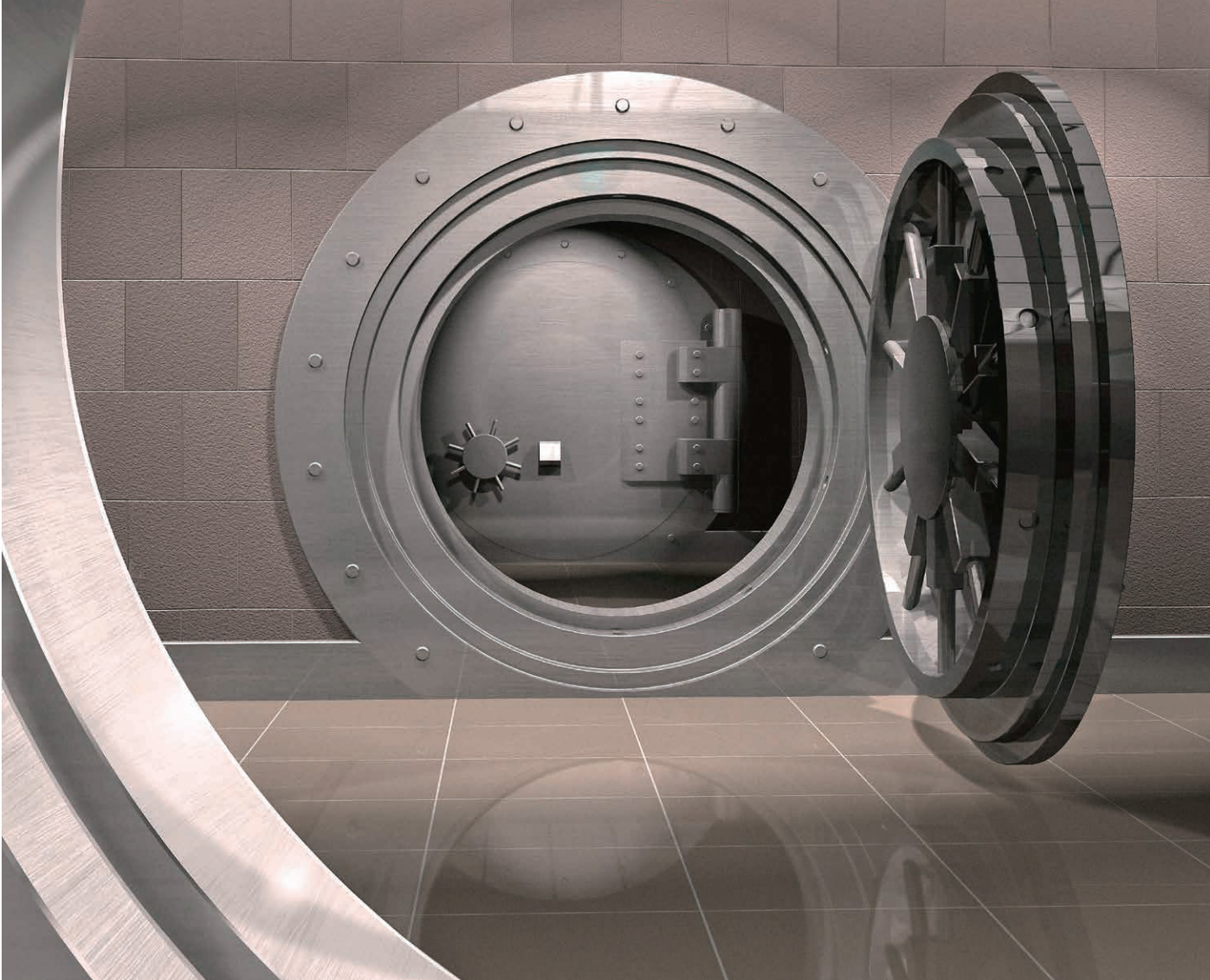
- ervoor te zorgen dat elke transactie correct wordt geautoriseerd en prompt, waarheidsgetrouw en nauwkeurig wordt geboekt,
- de ware aard van een transactie nooit te vervormen,
- ervoor te zorgen dat alle boekhoudkundige activiteiten de General Accepted Accounting Principles (GAAP - algemeen aanvaarde boekhoudprincipes) volgen, tenzij deze principes niet aanvaardbaar zijn onder de landspecifieke wetten of boekhoudkundige vereisten,
- overdrijving, giswerk en denigrerende opmerkingen in zakelijke administratie en andere documentatie te voorkomen,
- geen verslagen te vervalsen of geen creatieve boekhouding te gebruiken,
- financiële integriteit te demonstreren bij het indienen of goedkeuren van declaraties, en
- ervoor te zorgen dat alle documenten veilig worden bewaard om aan zowel interne als wettelijke eisen te voldoen.



Werknemers dienen te streven naar nauwkeurigheid bij de voorbereiding van alle informatie voor het bedrijf, maar eerlijke fouten kunnen af en toe worden gemaakt. Alleen opzettelijke pogingen om transacties verkeerd of onjuist te presenteren of op te nemen, of op andere wijze bedrijfsgegevens te vervalsen, zijn schendingen van de Gedragscode.

Als werknemers zorgen of klachten hebben over boekhoudkundige praktijken, interne controles, afdelingszaken of financiële verslaggeving, moeten ze worden aangemoedigd met hun manager, de HR-afdeling of de financiële afdeling te overleggen. In het geval dat werknemers zich niet comfortabel voelen bij het bespreken van deze zaken met hun supervisor, HR of de financiële afdeling, moeten ze worden aangemoedigd om contact met de juridische afdeling of de Whistle-Blowing-hulplijn op te nemen.

Werknemers mogen alleen namens MHI transacties aangaan wanneer ze de bevoegdheid hebben om dat te doen, ofwel omdat ze die door middel van een specifieke volmacht hebben gekregen, of vanwege de autoriteit die is gekoppeld aan hun positie en die is gedocumenteerd in de bedrijfsmatrix voor autorisatie.



16.

Bestrijding van witwassen

Witwassen van geld is het proces waarbij personen of entiteiten illegale fondsen verbergen of waarbij ze deze er legitiem laten uitzien. Witwassen van geld is een ernstig misdrijf en wordt bepaald door internationale verdragen en nationaal strafrecht. Monetaire transacties, waaronder bankoverschrijvingen en uitwisselen van valuta, worden nu routinematig door nationale en internationale autoriteiten gecontroleerd.

MHI zal witwassen van geld niet toestaan, faciliteren of ondersteunen.

Werknemers dienen op te passen voor onregelmatigheden in de manier waarop betalingen worden gedaan, en voorzichtig te zijn bij het samenwerken met zakelijke partners die integriteit lijken te missen.

Voorbeelden van transacties die kunnen wijzen op onregelmatigheden omvatten:

- betalingen in andere valuta dan die op de factuur staan,
- betalingen overgemaakt aan of ontvangen van landen die niets met de transactie te maken hebben,
- pogingen om betalingen in contanten of equivalenten van contant geld uit te voeren,
- betalingen uitgevoerd door een derde die niet betrokken is bij het contract of vanaf een andere dan de normale zakelijke rekening van de tegenpartij,
- verzoeken of pogingen om betalingen voor elke factuur of groepsfacturen uit te voeren via meerdere betalingsvormen, en
- verzoeken tot te hoge betalingen.

MHI-medewerkers dienen alle verdacht gedrag of verdachte verzoeken vanuit MHI of andere partijen bij de juridische afdeling te melden.

Het is de verwachting van MHI dat medewerkers altijd de juiste 'zorgvuldigheidseisen' uitvoeren bij het aangaan van contacten met nieuwe zakenpartners om illegale financiële transacties te voorkomen en op te sporen.

17.

Controle, rapportage en straffen

Controle

MHI-managers dienen deze Gedragscode in elk land waar MHI actief is op grote schaal te verspreiden en voor de uitvoering ervan in het hele bedrijf te zorgen.

Verder dienen alle maatschappijen van MHIGroup, op regelmatige basis, medewerkers en activiteiten van het bedrijf te controleren op naleving van plaatselijke en internationale wetten, en op naleving van de Gedragscode, in overeenstemming met de geldende nationale procedures en wettelijke bepalingen.

Er bestaat een uitgebreide compliance-organisatie op het niveau van het hoofdkantoor, de domeinen en regio's van MHI om de handhaving van het wereldwijde compliance-programma te ondersteunen.

Een schending van de Gedragscode melden

Medewerkers worden sterk aangemoedigd onmiddellijk actie te ondernemen wanneer ze worden geconfronteerd met een feitelijke of potentiële overtreding van de Gedragscode. Werknemers moeten overtredingen aan hun lijnmanager of leidinggevende melden. Wanneer een werknemer zich ongemakkelijk voelt bij het benaderen van zijn of haar lijnmanager, dient de werknemer te overleggen met een andere vertegenwoordiger van het management, de juridische afdeling of de Whistle-Blowing-hulplijn van hun bedrijf.



MHI neemt alle meldingen van mogelijk wangedrag serieus. Het bedrijf zal de zaak vertrouwelijk onderzoeken, bepalen of de Gedragscode of de wet is overtreden, en passende corrigerende maatregelen treffen. Als een werknemer betrokken raakt bij een onderzoek, dient de werknemer volledig samen te werken en volledig en eerlijk antwoord op alle vragen te geven.

Het is in het beste belang van MHI dat werknemers overtredingen van de Gedragscode melden. Als zodanig zal MHI geen vergelding tolereren ten opzichte van personen die niet-naleving van de Gedragscode melden, ongeacht of hun bewering wel of niet kan worden gestaafd. Elke represaille tegen werknemers die een probleem eerlijk rapporten, is een schending van de Gedragscode.

Straffen

Overtreding van de Gedragscode kan leiden tot disciplinaire maatregelen tot en met ontslag. In gevallen waarin een overtreding van de Gedragscode een schending van de wet impliceert, kan strafrechtelijke vervolging volgen.

Aantekeningen

MHI Group Wereldwijde gedragscode

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.

Hoofkantoor

■ **Marunouchi**

3-2-3 Marunouchi, Chiyoda-ku, Tokyo, 100-8332, Japan
Telefoon: 81-3-6275-6200

■ **Shinagawa**

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

■ **Yokohama**

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

www.mhi.com