	Grobest Code of conduct	
	Date: October 2019	Approved by : Board of Directors
		Version: 1.0

Grobest Group Holdings Limited

Quy Tắc Ứng Xử

1. Giới Thiệu

- Tâm Nhìn và Sứ Mệnh
- Áp Dụng Quy Tắc Đây

2. Chúng ta tuân thủ pháp luật và quy định

3. Chúng ta hành động một cách liêm chính

- 3.1 Tuyệt đối cấm mọi hoạt động gian lận.
- 3.2 Hạch toán và kiểm soát nội bộ.
- 3.3 Bảo vệ tài sản của Grobest.

4. Không khoan nhượng với tham nhũng

- 4.1 Quà tặng, tiếp đãi và sự kiện giải trí.
- 4.2 Quà tặng và bữa ăn xã giao giá trị thấp trong bối cảnh làm việc.
- 4.3 Giao dịch với nhân viên công quyền.
- 4.4 Đóng góp chính trị.
- 4.5 Quyên góp từ thiện

5. Tránh xung đột lợi ích.

6. Ủng hộ cạnh tranh công bằng.

7. Bảo vệ thông tin an toàn.

8. Cam kết chất lượng cao

9. Cam kết bền vững và bảo vệ môi trường

10. Ủng hộ cơ hội bình đẳng và nhân quyền


11. Cung cấp nơi làm việc an toàn

12. Làm việc với đối tác kinh doanh phù hợp

13. Các kỳ vọng của chúng tôi

- 13.1 Đưa ra quyết định đúng đắn. Làm điều đúng đắn.
- 13.2 Hỏi nếu không chắc chắn
- 13.3. Nêu lên mối lo ngại

14. Hành Động và Thay Đổi Quy Tắc Ứng Xử

	Grobest Group Holdings Limited - Code of conduct	
	Date: October 2019	Approved by : Board of Directors
		Version: 1.0

Một Grobest, Một Đội Ngũ, Một Quy Tắc

1. Giới Thiệu

Tập Đoàn Grobest Group Holdings Limited (sau đây gọi là “Grobest”) cam kết làm việc theo phương thức khiến nhân viên cảm thấy tự hào khi làm việc, nhà cung cấp và đối tác kinh doanh biết mình đang nhận được sự quan tâm công bằng và khách hàng có thể tin tưởng vào những sản phẩm có chất lượng cao và cách kinh doanh có đạo đức của chúng ta.

Tầm Nhìn

Trở thành nhà sản xuất hàng đầu thế giới về thức ăn cho tôm và các loài thủy sinh nước ấm có giá trị cao.

Sứ Mệnh

Cung cấp thức ăn cho thế giới bằng cách cải thiện sức khỏe và sự phát triển của các loài thủy sinh qua chế độ dinh dưỡng nâng cao.

Cam Kết

Grobest hiểu rằng hoạt động đánh bắt cá không bền vững có thể tác động tới môi trường và tính đa dạng sinh học. Grobest cam kết sẽ giám sát và gia tăng tỷ lệ sử dụng bột cá có nguồn gốc bền vững và trách nhiệm trong sản phẩm thức ăn cho cá của mình qua thời gian.

Grobest được xây dựng dựa trên nền tảng là **sự công bằng, chính trực và liêm chính**. Tất cả chúng ta sẽ nỗ lực để gìn giữ nền tảng này bằng cách áp dụng vào thực hành kinh doanh hàng ngày. Quy Tắc Ứng Xử của Grobest (sau đây gọi là “Quy Tắc”) là tổng hòa các nguyên tắc để đảm bảo rằng chúng ta đang thực hiện hoạt động kinh doanh một cách có đạo đức và giúp nhân viên tránh được các hành vi sai trái trong hoạt động và các mối quan hệ kinh doanh của mình.

Áp Dụng Quy Tắc Đây

Quy Tắc này áp dụng cho tất cả nhân viên của Grobest, bao gồm các giám đốc, giám sát, cán bộ quản lý, nhân viên, người được ủy thác và bất kỳ cá nhân nào có quyền kiểm soát về cơ bản đối với Grobest và các doanh nghiệp cùng tập đoàn, ở mọi khu vực và quốc gia.

Quy Tắc cũng áp dụng cho các đơn vị thành viên của Grobest, mọi quỹ hội mà Công Ty có đóng góp trực tiếp hay gián tiếp vào ngân sách chiếm hơn 50%, cũng như các tổ chức, thể chế hay doanh nghiệp cùng tập đoàn khác mà Công Ty đang có quyền kiểm soát.



Grobest Code of conduct

Date: October 2019

Approved by : Board of Directors

Version: 1.0

2. Chúng ta tuân thủ pháp luật và quy định

Grobest và các nhân viên của mình sẽ tuân thủ đầy đủ yêu cầu của cả pháp luật trong nước lẫn quốc tế áp dụng cho hoạt động kinh doanh của chúng ta.

Grobest và các nhân viên của mình sẽ tuân thủ tất cả quy định pháp luật hiện hành ở nơi Grobest đang hoạt động, bao gồm, nhưng không giới hạn, pháp luật về nhân quyền, chống tham nhũng, bảo vệ môi trường, sức khỏe, an toàn và phúc lợi. Nhân viên cần đảm bảo rằng họ ý thức được các điều luật, quy tắc và quy định điều chỉnh hoạt động kinh doanh của Công Ty và áp dụng cho vai trò của họ trong Công Ty, và rằng hành vi của họ không trái với những yêu cầu pháp luật này.

3. Chúng ta hành động một cách liêm chính

3.1 Tuyệt đối cấm mọi hoạt động gian lận

Gian lận bao gồm, nhưng không giới hạn, hành động gian lận tiền, tài sản hay bất cứ vật dụng hay quyền lợi nào của Grobest hay bất cứ nhân viên, khách hàng hay đối tác kinh doanh nào của chúng ta.

Một số ví dụ thường gặp về gian lận bao gồm lập hồ sơ khống về hàng tồn kho, yêu cầu thanh toán chi phí khống, lập hóa đơn không chính xác, làm giả biên bản họp hay thao túng dữ liệu trong hồ sơ hay hệ thống. Nhân viên phải tuân thủ tất cả các chính sách của Grobest liên quan tới chi phí cá nhân phát sinh trong quá trình làm việc nhân danh Công Ty.

3.2 Hạch toán và kiểm soát nội bộ

Sổ sách và hồ sơ của Grobest phải phản ánh một cách chính xác, trung thực và kịp thời về các giao dịch và tài sản của Grobest. Nhân viên phải tuân thủ các biện pháp kiểm soát nội bộ và chính sách hạch toán. Tất cả các khoản vốn và tài sản phải được ghi nhận và tiết lộ phù hợp với yêu cầu và quy định về hạch toán. Tuyệt đối cấm sử dụng quỹ hay tài sản của Grobest vào mục đích bất hợp pháp hay không chính đáng, đồng thời người chịu trách nhiệm hạch toán và lưu giữ sổ sách phải luôn cảnh giác trong việc đảm bảo thực thi điều cấm này.

Thay đổi sổ sách hay hồ sơ hoặc lập bút toán khống trong sổ sách hay hồ sơ có thể cấu thành hành vi gian lận.

3.3 Bảo vệ tài sản của Grobest

Nhân viên không được lấy tài sản hay bất động sản của Grobest để dùng cho mục đích cá nhân hay bán lại. Nghiêm cấm hành vi ăn trộm, lừa đảo hay biển thủ tài sản thuộc về Grobest hay bất cứ nhân viên nào.

4. Không khoan nhượng với tham nhũng

Grobest yêu cầu tất cả nhân viên, nhà cung cấp, đối tác kinh doanh của mình phải tuân thủ quy định pháp



Grobest Group Holdings Limited - Code of conduct

Date: October 2019

Approved by : Board of Directors

Version: 1.0

luật có liên quan và các quy định hiện hành, nhất là các tiêu chuẩn chống tham nhũng quốc tế được trình bày trong Hiệp Ước Toàn Cầu của Liên Hợp Quốc, các luật chống tham nhũng và hối lộ trong nước và quốc tế như Đạo Luật Về Hành Vi Đưa Hối Lộ Tại Nước Ngoài của Hoa Kỳ (US Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) và Đạo Luật Về Hối Lộ của Vương Quốc Anh (UK Bribery Act).

Trong mọi trường hợp, không ai tại Grobest được phép đề nghị hối lộ, dù là trực tiếp hay gián tiếp, dưới bất cứ hình thức nào cho bất cứ cá nhân hay công ty nào nhằm mục đích dành lấy hoặc duy trì hoạt động kinh doanh hay nhằm gây ảnh hưởng tới quyết định kinh doanh.

Ưu thế bao gồm, nhưng không giới hạn, tiền, tiền thưởng, quà tặng, hoa hồng, vị thế, dịch vụ, đối xử ưu đãi, giảm giá, sự kiện giải trí, tuyển dụng, hợp đồng, dịch vụ, quyền góp và ưu tiên.


4.1 Quà tặng, tiếp đãi và sự kiện giải trí

Nhân viên nên tránh đề nghị hay chấp nhận hình thức quà tặng, tiếp đãi, sự kiện giải trí không thích hợp hoặc là nên tránh các hình thức ưu đãi khác do có thể dễ bị hiểu là hối lộ, khuyến dụ không thích hợp hay tặng thưởng để gây ảnh hưởng tới quyết định kinh doanh. Việc chấp nhận các ưu đãi quá mức có thể ảnh hưởng tới tính khách quan hoặc khuyến dụ nhân viên hành động đi ngược lại lợi ích của Công Ty.

- Nhân viên của Grobest không được khấn nài hay yêu cầu bất cứ hình thức ưu đãi, quà tặng, tiếp đãi hay sự kiện giải trí nào từ khách hàng, nhà cung cấp hay bất cứ người nào liên quan tới hoạt động kinh doanh.
- Nhân viên của Grobest không được chấp nhận các hình thức ưu đãi hay quà tặng liên quan tới bổn phận của mình dưới hình thức tặng thưởng hoặc trong trường hợp chúng có thể ảnh hưởng hoặc có biểu hiện ảnh hưởng tới việc ra quyết định.
- Tuyệt đối không được đề nghị hay chấp nhận tiền mặt, khoản tương đương tiền mặt (ví dụ: phiếu thưởng tiền mặt), cho vay cá nhân hay bảo đảm cho các nghĩa vụ như vậy, dù có giá trị lớn hay nhỏ.
- Nhân viên không nên cung cấp hay chấp nhận, dù là trực tiếp hay gián tiếp, hình thức quà tặng hoặc sự kiện giải trí quá mức hay các lợi ích khác cho người khác liên quan tới hoạt động kinh doanh của Grobest.

4.2 Quà tặng và tiếp đãi có giá trị nhỏ và hợp lý trong bối cảnh công việc

Chăm sóc đối tác Kinh doanh, khách hàng và khách là chủ đề chính để thể hiện sự tôn trọng đối với đối tác kinh doanh của chúng ta. Điều then chốt là phải tránh những món quà đắt đỏ và tiếp

	Grobest Code of conduct	
	Date: October 2019	Approved by : Board of Directors
		Version: 1.0

đãi hoang phí. Cần phải có hồ sơ minh bạch và chính xác về tiếp đãi, quà tặng và chi phí.

4.2.1 Sau đây là các trường hợp chấp nhận được miễn là không ảnh hưởng hoặc có biểu hiện gây ảnh hưởng tới việc ra quyết định hoặc trái với pháp luật:

- Đề nghị hoặc chấp nhận quà tặng có giá trị thấp hơn 100 USD:
 - Quà tặng được phép nhận là các món quà có thương hiệu, mang tính quảng bá, hoa quả, kẹo bánh, các món đồ truyền thống hay được trao tặng vào dịp lễ hội hay sự kiện truyền thống, có giá trị hợp lý và không hoang phí.
- Đề nghị hoặc chấp nhận mời ăn với chi phí hợp lý và theo thông lệ, có giá trị thấp hơn 100 USD/người, trong quá trình công tác và không hoang phí hay có bản chất hoặc tần suất quá mức.

Tất cả quà tặng và các sự kiện giải trí được chấp nhận và cung cấp theo mục 4.2.1 đều cần phải được báo cáo và phê duyệt bằng văn bản bởi trưởng phòng ban.

4.2.2 Việc chấp nhận hay đề nghị quà tặng hay sự kiện giải trí (cho nhân viên công quyền hay người không phải nhân viên công quyền) có giá trị vượt quá giới hạn trên đều cần phải được Giám Đốc Tuân Thủ và CEO phê duyệt trước bằng văn bản.

4.3 Nhân viên công quyền

Tất cả các giao dịch giữa nhân viên của Grobest và nhân viên công quyền đều phải được tiến hành theo cách thức không ảnh hưởng tới tính liêm chính hay uy tín của Grobest.

Không cho phép thanh toán bồi trơn.

4.4 Đóng góp chính trị

Nghiêm cấm dùng quỹ tiền, hàng hóa hay dịch vụ của Grobest làm khoản đóng góp hay quyên góp cho nhân viên công quyền, đảng phái chính trị, tổ chức hay ứng viên hoặc các chiến dịch, trừ khi được Hội Đồng Quản Trị cho phép theo chính sách của Grobest.

Các khoản đóng góp bao gồm tiền hay bất cứ thứ gì có giá trị như cho vay, dịch vụ, sự kiện giải trí, du lịch và quyền sử dụng cơ sở vật chất hay tài sản của Grobest. Ngoài ra, nhân viên sẽ không được bồi hoàn cho bất cứ khoản đóng góp chính trị nào do họ tự thực hiện.

4.5 Quyên góp từ thiện

Các khoản đóng góp từ thiện đều phải minh bạch và phù hợp với pháp luật hiện hành. Không được thực hiện quyên góp từ thiện nhằm mục đích dành ưu thế thương mại.

Quyên góp từ thiện cần phải được phê duyệt trước bởi Hội Đồng Quản Trị.



Grobest Group Holdings Limited - Code of conduct

Date: October 2019

Approved by : Board of Directors

Version: 1.0

5. Tránh xung đột lợi ích

Nhân viên phải tránh mọi hình thức xung đột thực tế hay nhận thức giữa lợi ích cá nhân của mình với các bên liên quan đối với Grobest. Phải đưa ra quyết định kinh doanh vì lợi ích tốt nhất của Grobest chứ không được dựa trên lợi ích hay vụ lợi cá nhân.

Các tình huống xung đột lợi ích phát sinh khi lợi ích cá nhân của nhân viên ảnh hưởng hay dường như ảnh hưởng tới lợi ích của Công Ty. Xung đột lợi ích cũng có thể phát sinh khi một nhân viên hay họ hàng trực hệ của họ nhận được lợi ích cá nhân bất chính nhờ vị trí của nhân viên đó trong Grobest.

Các loại tình huống xung đột lợi ích thường gặp bao gồm:

- Nhân viên hoặc họ hàng trực hệ của nhân viên có quyền sở hữu, nắm giữ vị trí giám đốc, quản lý hay có lợi ích tài chính trong bất cứ bên thứ ba nào có hoạt động kinh doanh với Grobest;
- Đề nghị hỗ trợ đối thủ cạnh tranh của Grobest thông qua dịch vụ bán thời gian hay dịch vụ tư vấn (có hoặc không có phí);
- Tham gia sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ cạnh tranh với Grobest.

Trên đây chưa phải là danh sách đầy đủ. Nếu bạn không chắc chắn về một tình huống cụ thể, hãy hỏi ý kiến quản lý trực tiếp của mình hoặc quản lý nhân sự để sau đó bạn không phải một mình xử lý vụ việc và tự đặt bản thân vào tình huống khó xử.

Công Khai Lợi Ích


Nhân viên có lợi ích cá nhân khi công khai nhanh chóng và đầy đủ về bất cứ tình huống nào có thể có xung đột lợi ích. Mỗi nhân viên cũng có trách nhiệm đảm bảo rằng (i) các bên liên quan và trách nhiệm trong công việc của họ không bị ảnh hưởng bởi bất cứ tình huống xung đột lợi ích nào; và (ii) công khai tình huống như vậy khi xảy ra.

6. Ủng hộ cạnh tranh công bằng

Nhân viên không được tham gia hay hỗ trợ người khác tiến hành bất cứ hành vi nào vi phạm pháp luật và quy định về cạnh tranh ở bất cứ lãnh thổ pháp lý nào nơi Grobest tiến hành kinh doanh.

Một số ví dụ về hoạt động bị cấm bao gồm:

- thỏa thuận hay hoạt động với các đối thủ cạnh tranh trực tiếp hay gián tiếp làm ảnh hưởng tới giá hay làm giảm sự cạnh tranh ở một hoặc nhiều thị trường;
- thỏa thuận hạn chế sản lượng hoặc nguồn cung;

	Grobest Code of conduct	
	Date: October 2019	Approved by : Board of Directors

- thỏa thuận với một hoặc nhiều đối thủ cạnh tranh về việc không mua hàng từ một nhà cung cấp hay bán cho một khách hàng.

Có nhiều loại vấn đề khác nhau về cạnh tranh và thực hành kinh doanh có thể phát sinh trong hoạt động kinh doanh của chúng ta. Nếu một nhân viên tin rằng có thể tồn tại những vấn đề như vậy, nhân viên đó nên xin lời khuyên trước khi tiến hành.

7. Bảo vệ thông tin an toàn

Thông tin là một tài sản kinh doanh quan trọng phải được bảo vệ để tránh việc bị tiết lộ không mong muốn vốn có thể tổn hại tới hoạt động kinh doanh của Grobest, thương hiệu của Công Ty và các bên hữu quan. Nhân viên không được tiết lộ bất cứ thông tin bảo mật nào cho bất cứ người nào bên ngoài Công Ty khi chưa được phép.

Thông tin như vậy có thể liên quan tới mọi khía cạnh trong hoạt động của Công Ty, bao gồm chiến lược, kế hoạch kinh doanh và tiếp thị, sản phẩm mới, thông tin tài chính và thông tin khách hàng.

Nhân viên có quyền tiếp cận hoặc kiểm soát thông tin riêng có trách nhiệm bảo vệ an toàn chống lại hành vi lạm dụng hay sử dụng thông tin như vậy vào sai mục đích. Ví dụ về trường hợp sử dụng sai mục đích bao gồm tiết lộ thông tin để đổi lấy phần thưởng bằng tiền, sử dụng thông tin cho lợi ích cá nhân và tiết lộ thông tin để gây tổn hại tới lợi ích của Grobest.

8. Cam kết chất lượng cao

Grobest cam kết sản xuất các sản phẩm có chất lượng cao và điều phối hoạt động của mình cho phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế, ví dụ như Thực Hành Nuôi Trồng Thủy Sản Tốt Nhất (Best Aquaculture Practices, BAP) và tiêu chuẩn an toàn thực phẩm (ví dụ: HACCP hay ISO 22000). Chúng tôi luôn nỗ lực áp dụng những tiêu chuẩn này vào hoạt động của mình.

Chúng tôi không thêm thuốc kháng sinh hay các loại thuốc khác vào sản phẩm của mình.

Chúng tôi cam kết về khả năng truy xuất nguồn gốc của nguyên liệu, vật liệu được dùng trong sản phẩm của mình và đảm bảo tính hợp pháp của sản phẩm và nguyên vật liệu thô.

Chúng tôi cũng cam kết phát triển sản phẩm và công nghệ nhằm hỗ trợ nông dân trong việc cải thiện các thực hành về nuôi trồng thủy sản và sản xuất sản phẩm thủy sản có chất lượng cao.

9. Cam kết bền vững và bảo vệ môi trường

Grobest ủng hộ các sáng kiến nhằm cải thiện quản lý bền vững hoạt động và chuỗi cung cấp trực tiếp của mình cũng như việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Chúng tôi cân nhắc tác động về môi trường và xã hội từ hoạt động mua sắm của mình tới các cộng đồng và môi trường cung cấp và cam kết giảm thiểu tác động này.



Grobest Group Holdings Limited - Code of conduct

Date: October 2019

Approved by : Board of Directors

Version: 1.0

Grobest đặt mục tiêu giảm thiểu hoặc loại bỏ rác thải, bao gồm, nhưng không giới hạn, tài nguyên nước và tài nguyên năng lượng. Trang thiết bị và biện pháp tiết kiệm năng lượng có thể được sử dụng trong quản lý, bảo trì hay sản xuất thiết bị. Có thể đạt được mục tiêu tiết kiệm tài nguyên thông qua tái chế, sử dụng lại và thay thế nguyên vật liệu.

Grobest hiểu rằng hoạt động đánh bắt cá không bền vững có thể tác động tới môi trường và tính đa dạng sinh học.

Grobest cam kết giám sát và gia tăng tỷ lệ sử dụng bột cá có nguồn gốc bền vững và trách nhiệm trong sản phẩm thức ăn cho cá của mình qua thời gian.

10. Ủng hộ cơ hội bình đẳng và nhân quyền

Grobest ủng hộ nhân quyền cơ bản của tất cả mọi người và không cho phép bất cứ hình thức phân biệt đối xử nào.

Chúng tôi nỗ lực tuân thủ pháp luật và quy định lao động trong nước và quốc tế, bao gồm quy định của Tổ Chức Lao Động Quốc Tế, Nguyên Tắc Hướng Dẫn của Liên Hiệp Quốc về Kinh Doanh và Nhân Quyền, Đạo Luật về Nô Lệ Thời Hiện Đại của Anh (UK Modern Slavery Act). Chúng tôi không dung thứ mọi hình thức buôn người hay lao động cưỡng bức, quấy rối, sử dụng vũ lực, đe dọa sử dụng vũ lực hay bất cứ hình thức hăm dọa nào khác chống lại nhân viên hay lao động thời vụ của chúng tôi. Nhân viên và lao động thời vụ có thể kỳ vọng được đối xử công bằng, bất kể chủng tộc, màu da, địa vị đẳng cấp, tuổi tác, giới, khuynh hướng tình dục, sắc tộc, tình trạng khuyết tật, tôn giáo, đảng phái chính trị, tư cách thành viên công đoàn hay tình trạng hôn nhân.

Nhân viên nên làm việc cùng nhau để tạo nên một môi trường làm việc không có sự phân biệt đối xử, quấy rối và bạo lực, nơi các cá nhân được đối xử bình đẳng trong quy trình, thủ tục và thực hành tuyển dụng dựa trên phẩm chất và năng lực.


Để biết thêm thông tin, vui lòng xem Quy Tắc Ứng Xử Dành Cho Nhà Cung Cấp.

11. Cung cấp nơi làm việc an toàn

Grobest cam kết cung cấp môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Chúng tôi tuân thủ pháp luật trong nước về sức khỏe và an toàn cũng như các quy tắc và tiêu chuẩn về sức khỏe và an toàn của mình.

12. Làm việc với đối tác kinh doanh phù hợp

Chúng tôi quan tâm xây dựng mối quan hệ công việc với đối tác phù hợp, những người đồng ý với các giá trị và Quy Tắc của chúng tôi. Chúng tôi đánh giá các bên thứ ba, bao gồm nhà cung cấp và đối tác kinh doanh mà chúng tôi có ý muốn hợp tác cùng, để đảm bảo chúng tôi thống nhất về các

	Grobest Code of conduct	
	Date: October 2019	Approved by : Board of Directors
		Version: 1.0

giá trị và tiêu chuẩn ứng xử trong kinh doanh, chất lượng và trách nhiệm xã hội của mình.

Đối tác kinh doanh của chúng tôi cần đồng ý với các tiêu chuẩn chúng tôi đã đặt ra trong Quy Tắc Ứng Xử này và thể hiện rằng họ cam kết tiến hành hoạt động kinh doanh một cách hợp pháp và có đạo đức. Nếu chúng tôi nhận thấy bất cứ đối tác kinh doanh nào có từng tham gia vào bất cứ hành vi tham nhũng hay phi đạo đức nào, chúng tôi sẽ chấm dứt mối quan hệ với họ ngay lập tức.

Để biết thêm thông tin, vui lòng xem Quy Tắc Ứng Xử Dành Cho Nhà Cung Cấp.

13. Các kỳ vọng của chúng tôi

Chúng tôi kỳ vọng tất cả nhân viên của mình sẽ hiểu và tuân thủ Quy Tắc và quy định pháp luật hiện hành, gìn giữ các giá trị của chúng tôi và luôn giữ tính chuyên nghiệp và liêm chính ở mức cao khi thực hiện hoạt động kinh doanh. Chúng tôi cũng kỳ vọng các nhà quản lý của mình sẽ làm gương và hỗ trợ nhân viên để họ hiểu và tuân thủ Quy Tắc này.

13.1 Đưa ra quyết định đúng đắn. Làm điều đúng đắn.

Khi gặp phải một vấn đề hay tình huống không chắc chắn, nhân viên có thể tự hỏi bản thân năm câu hỏi sau:

1. Hành động hay quyết định của mình có hợp pháp không?
2. Có nhất quán với Quy Tắc này không?
3. Có đúng và không vướng phải bất cứ xung đột lợi ích cá nhân nào không?
4. Sẽ như thế nào nếu xuất hiện trên phương tiện truyền thông (báo, mạng xã hội)?
5. Việc đó có thể hiện hình ảnh tốt về bản thân mình và Grobest không?

Nếu bất cứ câu hỏi nào có câu trả lời là “KHÔNG” thì không được làm.


13.2 Hỏi nếu không chắc chắn

Nhân viên nên luôn hỏi hướng dẫn khi thấy không rõ ràng. Nhân viên có thể tìm trợ giúp từ:

- Quản Lý Trực Tiếp của mình
- Quản Lý Nhân Sự
- Giám Đốc Tuân Thủ

Nếu nhân viên vẫn có mối lo ngại nghiêm trọng và cảm thấy vấn đề này cần được giải quyết một cách tuyệt đối bí mật, vui lòng liên hệ với Đường Dây Nóng về Đạo Đức của Grobest (ethics@grobest.com).

13.3 Nêu lên mối lo ngại (Đường Dây Nóng về Đạo Đức của Grobest)

	Grobest Group Holdings Limited - Code of conduct	
	Date: October 2019	Approved by : Board of Directors
		Version: 1.0

Nếu bạn ý thức được có vấn đề tiềm tàng với việc tuân thủ Quy Tắc Ứng Xử này, chúng tôi khuyến khích bạn nên lên tiếng. Bạn có thể tham vấn giám sát hoặc quản lý trực tiếp của mình, trò chuyện với Phòng Nhân Sự hoặc sử dụng Đường Dây Nóng về Đạo Đức của Grobest grobestgroup Holdings.ethicspoint.com

Tất cả các thắc mắc chính đáng đều sẽ được xử lý bởi Văn Phòng Tuân thủ theo Chính Sách về Sự Cố Đạo Đức của Grobest. Bạn cũng có thể ẩn danh nếu cảm thấy việc này là cần thiết.

14. Hành Động và Thay Đổi Quy Tắc Ứng Xử

Trong trường hợp không tuân thủ Quy Tắc Ứng Xử này, Công Ty cam kết thực hiện hành động và phân bổ nguồn lực thỏa đáng để điều tra và giải quyết mọi vấn đề một cách phù hợp.

Trước tiên và trên hết, Công Ty sẽ cố gắng khắc phục vấn đề bằng cách giải thích về tầm quan trọng của Quy Tắc Ứng Xử cho các nhân viên có liên quan, từ đó khích lệ họ thay đổi hành vi của mình.

Nhân viên không tuân thủ Quy Tắc Ứng Xử này cũng có thể phải bị kỷ luật thích hợp theo quy định hiện hành.

Ủy Ban ESG của Grobest sẽ thường xuyên xem lại Quy Tắc Ứng Xử này và Ban Quản Lý sẽ phê duyệt các sửa đổi nếu thấy thích hợp.

Phiên bản [1.0] Phê duyệt lần cuối bởi Ban Quản Lý của Grobest [NGÀY phê duyệt lần cuối]

《Quy Tắc Ứng Xử》 này sẽ được lập bằng nhiều ngôn ngữ khác nhau. Trong trường hợp có sự thiếu thống nhất thì phiên bản tiếng Anh sẽ được ưu tiên sử dụng.