



Knowledge grows

Quy tắc ứng xử

2022





Nội dung

	Trang
1 Thông điệp từ Giám đốc điều hành của chúng ta	4
2 Tiến hành kinh doanh có trách nhiệm	5
3 Tìm kiếm hướng dẫn và Báo cáo vấn đề	9
4 Đội ngũ nhân viên	12
5 Nhân quyền và Quyền lao động	15
6 Gian lận	17
7 Chính sách chống tham nhũng của chúng ta	18
8 Xung đột lợi ích	20
9 Sự khoản đãi, Quà tặng và Chi phí	22
10 Làm việc với các Đối tác kinh doanh của chúng ta	25
11 Cạnh tranh công bằng	27
12 Trách nhiệm tài chính	29
13 Bảo vệ thông tin công ty	31
14 Bảo mật dữ liệu	33
15 Các Bên liên quan và Cộng đồng của chúng ta	34
16 Công cụ bổ sung về tuân thủ và đạo đức	37
17 Bảng thuật ngữ	38





1

Thông điệp từ Giám đốc điều hành (CEO) của chúng ta

Đồng nghiệp thân mến!

Với hoạt động ở 60 quốc gia và hoạt động bán hàng ở hơn 150 quốc gia, sẽ có lúc chúng ta gặp tình huống thách thức đạo đức của chúng ta. Quy tắc ứng xử của chúng ta là một phần định nghĩa Yara như là một công ty và hướng dẫn chúng ta xử lý những tình huống này theo các giá trị của chúng ta. Bằng cách trình bày rõ ràng trước quy tắc hành động của chúng ta, chúng ta có thể hành động nhanh chóng và nhất quán. Chúng ta không đi đường tắt vì chỉ có thể ăn mừng thành công khi chúng ta có được nó bằng cách đúng đắn.

Điều này không chỉ là để bảo đảm giấy phép hoạt động của chúng ta. Đối với tôi, Quy tắc ứng xử là một phần của nền tảng để chúng ta hoàn thành sứ mệnh của mình là cung cấp lương thực một cách có trách nhiệm cho thế giới và bảo vệ hành tinh.

Chúng ta chuyên tâm hoàn thành nhiệm vụ của mình là thực hiện theo Hiệp định Paris đến năm 2030 và chúng ta làm vậy bằng cách có tầm nhìn bao quát hơn và luôn suy nghĩ đến Con người, Hành tinh và Sự thịnh vượng. Mục tiêu của chúng ta là nuôi dưỡng văn hóa an toàn và đa dạng cho tất cả nhân viên. Sự hợp tác giữa các đồng nghiệp, các Đối tác kinh doanh, cộng đồng địa phương ở nơi chúng ta hoạt động và xã hội như một tổng thể lớn đặt nền tảng vững chắc cho Kỳ vọng của chúng ta. Chúng ta tạo sự tin cậy qua tính chính trực một cách kiên định. Chúng ta tập trung nỗ lực vào việc luôn ra các quyết định đúng đắn và lên tiếng khi tình huống không đáp ứng những tiêu chuẩn cao của chúng ta.

Quy tắc ứng xử là một phần của nền tảng lòng tin mạnh mẽ này. Quy tắc áp dụng cho tôi, cho đội ngũ quản lý, cho Ban giám đốc của chúng ta và cho mỗi người chúng ta, mỗi ngày. Bằng cách chia sẻ kiến thức, chúng ta hiểu tốt hơn các tiêu chuẩn đạo đức của chúng ta. Chúng ta không bao giờ thỏa hiệp về các tiêu chuẩn.

Chủ tịch và Giám đốc điều hành
Svein Tore Holsether

2

Hành vi kinh doanh có trách nhiệm

2.1 Chương trình tuân thủ

Tại Yara, Mission của chúng ta là Chịu trách nhiệm nuôi sống thế giới và bảo vệ hành tinh. Vision của chúng ta là một xã hội hợp tác, một thế giới không đói nghèo, một hành tinh được trân trọng.

“Knowledge grows” nằm ở vị trí cốt lõi của hoạt động này. Đây là một phần không thể tách rời trong con người, sứ mệnh và công việc của chúng ta. Phát triển kiến thức khuyến khích hoài bão của chúng ta nhằm cung cấp các giải pháp bền vững cho một số những thách thức chính trong thời đại của chúng ta.

Chương trình tuân thủ của chúng ta là thành phần quan trọng trong cách chúng ta đạt được điều này. Thành công liên tục của Yara phụ thuộc vào việc giữ gìn và nâng cao danh tiếng và sự tin cậy của công chúng.

Quy tắc ứng xử này vận hành Chương trình tuân thủ và thể hiện cam kết của chúng ta tham gia vào lực lượng tích cực sáng tạo các giải pháp cải tiến mà vẫn giữ đúng phong cách kinh doanh có trách nhiệm.

15 thành phần của Chương trình tuân thủ được minh họa bên dưới.

1 Văn hóa và cách diễn đạt của cấp lãnh đạo	2 Quản lý rủi ro / Đánh giá dựa trên rủi ro định kỳ	3 Tổ chức tuân thủ / Giám sát đúng cách, độc lập và tài nguyên	4 Chính sách và quy trình tuân thủ	5 Kiểm soát nội bộ ở một số lĩnh vực tuân thủ quan trọng (tài chính và kế toán)
6 Đào tạo và truyền đạt	7 Cố vấn và hướng dẫn tuân thủ	8 Tổ giác / Báo cáo nội bộ	9 Điều tra	10 Thường khuyến khích và kỷ luật
11 Thẩm định đối tác kinh doanh	12 Thẩm định M&A	13 Thực hiện Chương trình tuân thủ sau khi sát nhập	14 Quản lý hợp đồng	15 Giám sát và kiểm tra tính hiệu quả của việc triển khai Chương trình tuân thủ

2.2 Quy tắc ứng xử hàng năm

Quy tắc ứng xử được phát hành hàng năm. Tài liệu này, Quy tắc ứng xử năm 2022 có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2022 trở đi.

Bạn có trách nhiệm thực hiện nội dung của Quy tắc ứng xử, bao gồm cả mọi thay đổi từ các phiên bản trước.

Quy tắc ứng xử hiện đang có ở hơn 15 ngôn ngữ trên Trang pulse về tuân thủ và đạo đức cũng như tại www.yara.com.

2.3 Quy tắc ứng xử áp dụng cho ai?

Quy tắc ứng xử áp dụng cho tất cả nhân viên của Yara¹, bất kể là nhân viên toàn thời gian, bán thời gian, cố định hoặc tạm thời. Quy tắc cũng áp dụng cho những thành viên trong Ban Giám đốc.

Yara kỳ vọng tất cả các Đối tác kinh doanh² tuân thủ cùng các nguyên tắc trong hoạt động của họ với những nguyên tắc được trình bày chi tiết trong Quy tắc ứng xử. Yara cũng kỳ vọng họ tuân thủ những nguyên tắc trình bày trong Quy tắc ứng xử dành cho các Đối tác kinh doanh của Yara. Những yêu cầu thêm dành cho các Đối tác kinh doanh hoạt động như là Bên trung gian thay mặt cho Yara³.

Cổ vấn và nhà thầu được xem là Đối tác kinh doanh theo Quy tắc ứng xử.

Kỳ vọng đặt vào những cá nhân chịu trách nhiệm trong hợp đồng có liên quan.

2.4 Tư pháp tổ chức

Yara sẽ không khoan dung hành vi vi phạm lá thư và tinh thần của Quy tắc ứng xử, các chính sách và quy trình của Yara hoặc luật pháp và quy định. Bất kỳ hành vi vi phạm nào sẽ có thể dẫn đến xử lý kỷ luật, lên đến và bao gồm chấm dứt hợp đồng lao động. Tất cả xử lý kỷ luật sẽ hợp lý, cân xứng và tuân theo Chính sách kỷ luật có trên Hệ thống các quy tắc định hướng của Yara và luật pháp địa phương.

Nếu hành vi vi phạm bao gồm vi phạm luật pháp và quy định địa phương hoặc nếu Yara đòi bồi thường tổn hại, bất kỳ hành vi vi phạm nào như vậy sẽ khiến cá nhân đối mặt với truy tố dân sự và hình sự bổ sung.

¹ "Yara" có nghĩa là Yara International ASA, các chi nhánh và tổ chức liên kết của công ty

² Xem định nghĩa trong mục 10 Làm việc với các Đối tác kinh doanh của chúng ta

³ Xem định nghĩa trong phần 10.1 Bên trung gian: Làm việc thay mặt cho Yara



Từ chối làm theo hướng dẫn từ quản lý trực tiếp hoặc giám sát viên vi phạm Quy tắc ứng xử, các chính sách và quy trình của Yara hoặc luật pháp và quy định, sẽ không dẫn đến bất kỳ hình thức trừng phạt, trả thù hoặc kỷ luật nào, kể cả khi việc từ chối như vậy có thể dẫn đến tổn thất tài chính cho Yara.

Để biết thêm thông tin về cách tìm hướng dẫn hoặc cách báo cáo vấn đề, vui lòng xem phần 3, Tìm kiếm hướng dẫn và Báo cáo vấn đề.

2.5 Tuân thủ luật pháp, điều lệ và quy định

Yara cam kết tuân thủ tất cả luật pháp, điều lệ và quy định hiện hành ở quốc gia nơi chúng ta hoạt động. Vì Yara có hoạt động ở hơn 60 quốc gia trên toàn thế giới, khác biệt văn hóa có thể tác động lên cách chúng ta ra quyết định. Tuy nhiên, bạn chịu trách nhiệm làm theo những tiêu chuẩn nghiêm ngặt nhất khi ra quyết định, bất kể đó là luật pháp và quy định địa phương hoặc quốc tế, các chính sách và quy trình của Yara hoặc Quy tắc ứng xử. Xin ghi nhớ rằng không phải vì một sự việc hợp pháp mà sự việc này cũng hợp đạo đức.

2.6 Trách nhiệm nhân viên

Là nhân viên của Yara, mọi người chia sẻ những trách nhiệm sau:

- Tuân thủ tất cả các chính sách và quy trình của Yara cũng như luật pháp và quy định địa phương.
- Đọc và tuân thủ Quy tắc ứng xử đồng thời hợp nhất các nguyên tắc mà quy tắc trình bày về hành vi cá nhân của bạn và trong cách bạn tiến hành kinh doanh thay mặt cho Yara.
- Bạn có quyền và trách nhiệm tìm kiếm hướng dẫn nếu bạn không chắc chắn về một quyết định kinh doanh.
- Bạn có trách nhiệm báo cáo với thiện chí nhanh nhất có thể những gì bạn xem là hành vi vi phạm hoặc có thể là hành vi vi phạm Quy tắc ứng xử, các chính sách và quy trình của Yara cũng như luật pháp và quy định. Điều này bao gồm những quy trình và tập quán hiện tồn tại có biểu hiện vi phạm bất kỳ những quy tắc nào ở trên.
- Có mặt và tham gia tích cực vào các buổi đào tạo và sáng kiến về đạo đức và tuân thủ.
- Để phối hợp điều tra nội bộ.

2.7 Trách nhiệm bổ sung dành cho quản lý

Nếu bạn là quản lý, bạn có trách nhiệm bổ sung ngoài những trách nhiệm cơ bản của tất cả nhân viên. Những trách nhiệm đó như sau:

- Làm gương dẫn đầu vào mọi lúc và gìn giữ các chuẩn mực cao nhất được trình bày trong Quy tắc ứng xử, luôn thúc đẩy các chuẩn mực đó.
- Cung cấp hỗ trợ và hướng dẫn về việc hợp nhất Quy tắc ứng xử vào công việc hàng ngày của những nhân viên báo cáo cho bạn.
- Khuyến khích cấp dưới trực tiếp của bạn nêu lên quan ngại và đặt câu hỏi, tạo văn hóa cởi mở và tin cậy.
- Hỗ trợ và bảo vệ những cá nhân báo cáo quan ngại hoặc hành vi vi phạm với thiện chí. Bất kỳ trường hợp nào như vậy phải được xử lý với mức chính trực và chuyên nghiệp cao nhất. Bạn cũng có quyền và trách nhiệm tìm kiếm hướng dẫn về cách xử lý những báo cáo như vậy khi cần thiết.
- Không bao giờ thực hiện hoặc cho phép hành động trả thù chống lại bất kỳ nhân viên nào báo cáo quan ngại với thiện chí.
- Giám sát việc tuân thủ Quy tắc ứng xử và bảo đảm cấp dưới trực tiếp của bạn hoàn tất tất cả đào tạo bắt buộc.

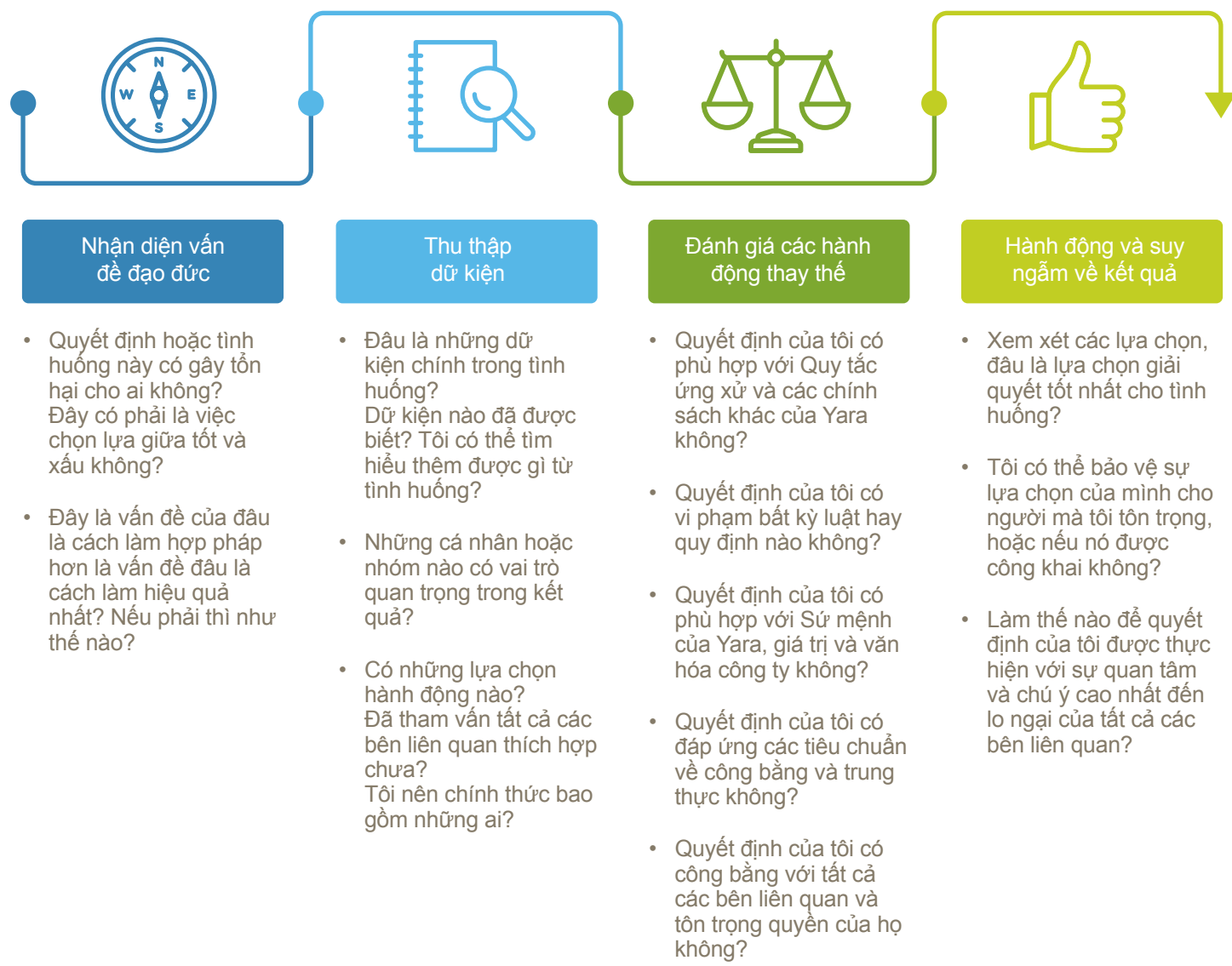
2.8 Trách nhiệm của Yara

Là một tổ chức công ty, Yara có trách nhiệm...

- Thiết lập những tiêu chuẩn cao nhất về tính chính trực cho các hoạt động của công ty, đồng thời truyền đạt những điều này đến các nhân viên qua Quy tắc ứng xử.
- Cung cấp cho tất cả nhân viên khóa đào tạo và công cụ cần thiết nhằm giải quyết các vấn đề đạo đức hoặc tuân thủ mà họ có thể đối mặt trong công việc.
- Bảo đảm bất kỳ báo cáo hành vi vi phạm nào cũng được xử lý bảo mật và có trách nhiệm, và rằng đánh giá bất kỳ báo cáo nào đều công bằng và được thực hiện cẩn thận.
- Bảo đảm không khoan dung với hành vi trả thù người đã báo cáo với thiện chí.
- Tạo ra nơi làm việc an toàn và đa dạng cho tất cả nhân viên.
- Tiếp tục nỗ lực nâng cao quản trị và văn hóa công ty.

2.9 Quy trình ra quyết định có đạo đức

Quyết định có đạo đức cho phép chúng ta sống đúng với các giá trị của Yara. Nếu bạn đang phải đối mặt với một quyết định khó khăn hoặc một tình thế khó xử về đạo đức, bạn nên sử dụng khuôn khổ khi đưa ra quyết định:





3 Tìm kiếm hướng dẫn và Báo cáo vấn đề

3.1 Cách tìm kiếm hướng dẫn

Bạn có quyền và có trách nhiệm xin hướng dẫn về bất kỳ quyết định công việc nào mà bạn không chắc chắn. “Tôi không biết” không được xem là một lời bào chữa hợp lệ cho việc đưa ra một quyết định không phù hợp với Quy tắc ứng xử.

Quản lý trực tiếp của bạn sẽ luôn là đầu mối liên hệ đầu tiên để bạn xin hướng dẫn.

Ngoài ra hoặc theo cách khác, bạn có thể liên hệ với những bộ phận chức năng hỗ trợ sau:

- Đối với những vấn đề liên quan đến đạo đức và tuân thủ, hãy liên hệ trực tiếp với Phòng Tuân thủ và Đạo đức theo địa chỉ email ethics@yara.com hoặc thông qua Quản lý tuân thủ khu vực (RCM) của bạn. Bạn sẽ tìm thấy thông tin liên hệ của các RCM trên Trang pulse về tuân thủ và đạo đức.
- Đối với những vấn đề liên quan đến nhân viên, bạn phải liên hệ với Phòng Nhân sự ở địa phương hoặc ở cấp công ty, tùy thuộc vào bản chất của vấn đề.

- Đối với những vấn đề pháp lý chẳng hạn như trừng phạt, luật cạnh tranh, bảo mật dữ liệu và ngôn từ hợp đồng trong các thỏa thuận với các Đối tác kinh doanh, bạn phải liên hệ với Phòng Pháp lý.
- Đối với những vấn đề liên quan đến sức khỏe, môi trường, an toàn, chất lượng hoặc bảo mật, bạn phải liên hệ với Phòng HESQ.

Hãy luôn ghi nhớ rằng Phòng Tuân thủ và Đạo đức không thể đưa ra quyết định kinh doanh thay cho bạn. Tất cả các quyết định kinh doanh cuối cùng thuộc về khối kinh doanh. Phòng Tuân thủ và Đạo đức có thể và sẽ hỗ trợ bạn trong quá trình ra quyết định, bằng cách cung cấp hướng dẫn và những nguồn lực cần thiết.

3.2 Cách báo cáo vấn đề

Việc báo cáo phải được thực hiện càng sớm càng tốt. Thông thường, quản lý trực tiếp của bạn là đầu mối liên hệ đầu tiên để bạn báo cáo một vi phạm. Tùy thuộc vào bản chất của vấn đề, bạn cũng có thể liên hệ trực tiếp với Phòng Tuân thủ và Đạo đức. Ví dụ về thời điểm làm điều này là...

- khi bạn nghi ngờ quản lý trực tiếp làm điều sai trái,
- khi quản lý trực tiếp của bạn không tiếp tục theo dõi đầy đủ vấn đề bạn báo cáo cho họ,
- khi hành vi sai trái liên quan đến quản lý điều hành/ cấp cao,
- khi bạn lo ngại về hành vi trả thù, hoặc
- khi bạn thấy có vấn đề ở cách bộ phận chức năng khác xử lý báo cáo của bạn.

Bạn cũng có thể báo cáo trực tiếp vấn đề cho Phòng Nhân sự, Phòng Pháp lý hoặc HESQ.

Hãy lưu ý rằng bạn có thể báo cáo các vi phạm khả nghi, nghĩa là bạn không cần phải biết tất cả sự thật hoặc phải hoàn toàn chắc chắn về hành vi sai trái. Nếu bạn lo ngại một cách hợp lý rằng đã có hành vi sai trái, thì điều này đã đủ để báo cáo vấn đề. Điều kiện duy nhất để báo cáo một vấn đề là bạn làm điều đó với thiện chí và bạn hoàn toàn trung thực về điều mà bạn biết hoặc nghi ngờ.

Báo cáo với “thiện chí” nghĩa là bạn cung cấp tất cả thông tin bạn có và bạn tin là sự thật, ngay cả khi bạn ẩn danh. Bạn có thể báo cáo điều mà bạn nghi ngờ và bạn vẫn có thiện chí, ngay cả khi nghi ngờ của bạn cuối cùng không được chứng minh là đúng. Nếu bất kỳ người nào cố tình báo cáo giả mạo (nghĩa là tuyên bố về điều mà họ biết là không đúng), thì người đó sẽ phải chịu xử lý kỷ luật.

Nếu bạn lo ngại về hành vi sai trái, nhưng bạn cho rằng công ty đã biết về hành vi đó, thì chúng tôi khuyến khích bạn nên làm rõ chuyện này trước khi quyết định không báo cáo vấn đề.

Nếu bạn muốn báo cáo vấn đề, bạn có thể sử dụng một trong các kênh có sẵn sau đây:

- ethics@yara.com
- Quản lý tuân thủ khu vực của bạn
- chức năng cuộc gọi của Đường dây nóng về đạo đức
- mẫu web trên Đường dây nóng về đạo đức

Báo cáo của bạn sẽ được bảo mật và bạn sẽ luôn nhận được xác nhận từ Phòng Tuân thủ và Đạo đức khi báo cáo của bạn được nhận. Nếu bạn chọn báo cáo trên Đường dây nóng về đạo đức, bạn sẽ có thể giao tiếp và cung cấp thông tin bổ sung ẩn danh cho Phòng Tuân thủ và Đạo đức qua Đường dây nóng.

Để biết thêm thông tin về quy trình điều tra sau khi có báo cáo, hãy xem Quy trình điều tra nội bộ trong Hệ thống các quy tắc định hướng của Yara.

3.3 Báo cáo ẩn danh

Bạn có thể báo cáo vấn đề ẩn danh thông qua Đường dây nóng về Đạo đức, hoạt động 24/7 ở hơn 50 ngôn ngữ. Ở một số quốc gia, số điện thoại là số điện thoại địa phương miễn phí. Hướng dẫn chi tiết về cách báo cáo qua Đường dây nóng về đạo đức có trên Pulse và www.yara.com.

Bạn sẽ nhận mã tham chiếu khi tạo báo cáo thông qua Đường dây nóng về đạo đức, cho phép bạn giao tiếp bằng văn bản với Phòng Tuân thủ và Đạo đức theo hình thức ẩn danh.

Tuy nhiên, chúng tôi khuyến khích bất kỳ ai báo cáo chia sẻ thông tin liên hệ của họ. Điều này sẽ cho phép xử lý nhanh hơn và chính xác hơn vấn đề được báo cáo. Tất cả báo cáo được xử lý hoàn toàn bảo mật, bất kể tính ẩn danh hoặc kênh báo cáo.



Tìm kiếm hướng dẫn



Đường dây nóng về đạo đức



Trang pulse về tuân thủ và đạo đức



ethics@yara.com



YaraEthics App

3.4 Nghiêm cấm trả thù

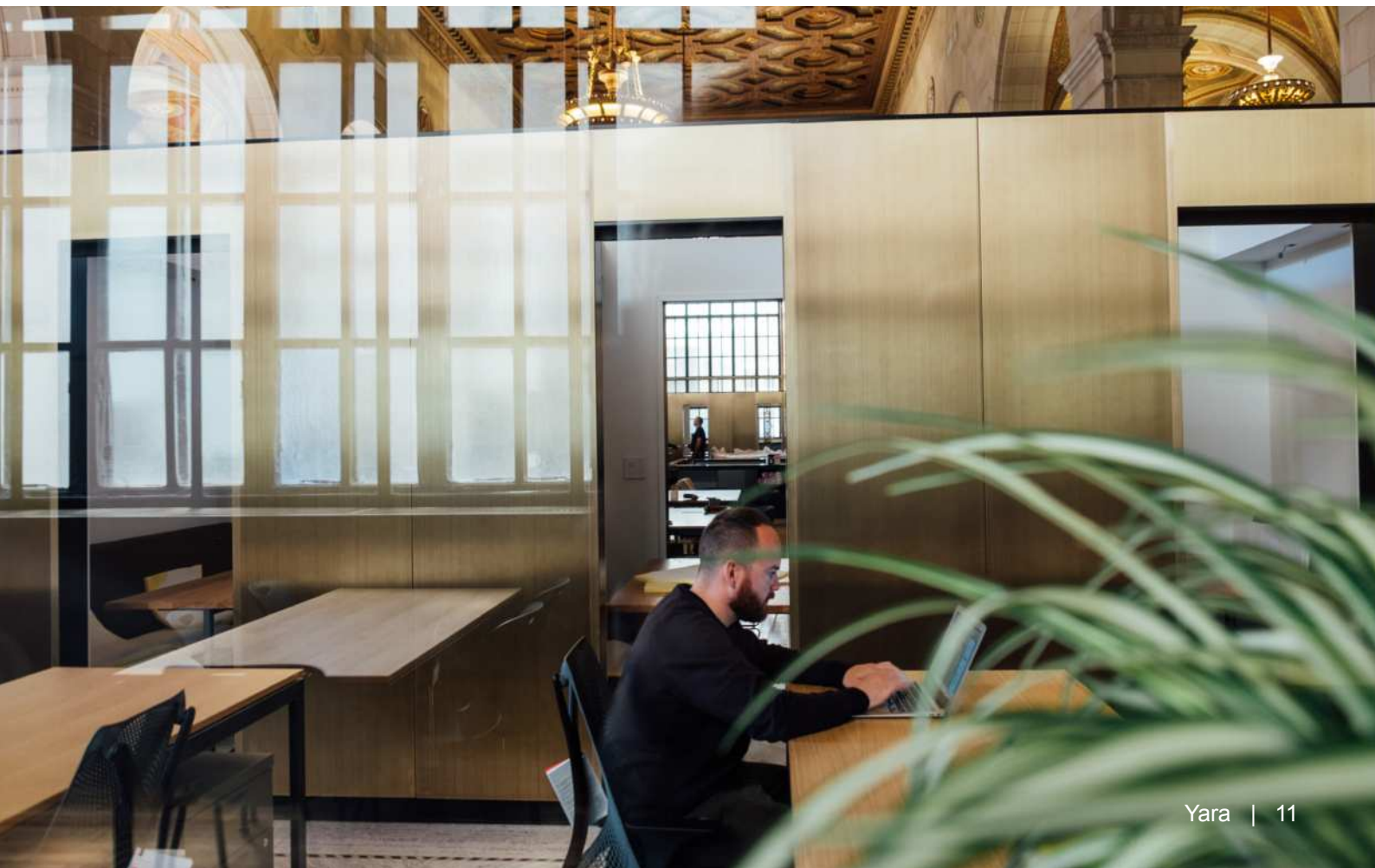
Yara không khoan dung việc trừng phạt bất kỳ ai đã báo cáo với thiện chí về vi phạm thực sự hoặc nghi ngờ vi phạm. Điều này cũng áp dụng với người nào từ chối tuân theo một chỉ thị vi phạm Quy tắc ứng xử, các chính sách và quy trình của Yara hoặc luật pháp và các quy định. Luật pháp Na Uy, cũng như luật pháp của nhiều quốc gia khác, bảo vệ người đã báo cáo với thiện chí. Luật nêu rằng việc trả thù chống lại người báo cáo là hành vi bất hợp pháp và có thể bị phạt.

Trừng phạt được xem là một vấn đề rất nghiêm trọng và ngăn ngừa nó là ưu tiên hàng đầu đối với Phòng Tuân thủ và Đạo đức. Chúng tôi theo dõi các tình huống mà một người đã báo cáo để bảo đảm rằng sẽ không có trừng phạt dù chính thức hay không chính thức.

Trả thù có thể là bất kỳ hành động không có lợi, thực hiện hay bỏ qua kết quả để trừng trị một nhân viên đã báo cáo vấn đề, ví dụ...

- đe dọa, quấy rối, phân biệt đối xử, loại trừ khỏi xã hội hoặc hành vi bất công khác
- cảnh báo, thay đổi nhiệm vụ công việc, chuyển chuyển hoặc giáng chức
- đình chỉ, chấm dứt hợp đồng, sa thải hoặc hành động kỷ luật

Nếu bạn lo ngại về việc trừng phạt, chúng tôi gợi ý bạn nên báo cáo trực tiếp cho Phòng Tuân thủ và Đạo đức hoặc báo cáo ẩn danh qua Đường dây nóng về Đạo đức. Mọi người đều phải cảm thấy an toàn để chia sẻ mối quan ngại của họ.



4 Đội ngũ nhân viên

4.1 Nơi làm việc bao gồm tất cả và có trách nhiệm

Tại Yara, chúng ta tin vào môi trường làm việc đa dạng và hội nhập bao gồm tất cả, là nơi mà nhân viên cảm thấy được trân trọng vì sự độc đáo của họ và cảm thấy an toàn khi lên tiếng vì lợi ích của doanh nghiệp. Vì vậy, mọi người luôn luôn được kỳ vọng thể hiện hành vi tôn trọng với đồng nghiệp và ý tưởng của họ, cũng như với các Đối tác kinh doanh của chúng ta vào mọi lúc. Chúng ta cũng khuyến khích nhân viên đặt câu hỏi khi nhận được thách thức ngôn từ, giả thuyết định và hành vi không thích hợp theo cách quyết đoán, không gây hấn.

Bạn có quyền và có trách nhiệm xin hướng dẫn về vấn đề này nếu cần; quản lý trực tiếp của bạn sẽ luôn là kênh liên hệ đầu tiên của bạn. Vui lòng xem phần 3, Tìm kiếm hướng dẫn và Báo cáo vấn đề để biết thêm thông tin.

Cơ hội bình đẳng

Tại Yara, chúng ta cam kết cung cấp nơi làm việc có cơ hội bình đẳng, nơi tuyển dụng và phát triển dựa trên năng lực, kinh nghiệm, thành tích và tiềm năng của từng cá nhân. Chúng ta tính đến các điểm bắt đầu khác nhau để đảm bảo kết quả công bằng cho tất cả (bình đẳng).

Chúng ta không cho phép phân biệt đối xử khi một cá nhân hoặc nhóm các cá nhân bị xem là kém khả năng hơn dựa trên (bao gồm nhưng không giới hạn) nguồn gốc quốc gia, thành viên công đoàn, dân tộc, chủng tộc, tôn giáo, tuổi tác, giới tính (bao gồm cả tình trạng thai sản), xu hướng tình dục, nhận dạng giới tính, tình trạng hôn nhân, tình trạng cựu chiến binh, tôn giáo, tình trạng nhiễm HIV, khả năng về tâm thần hoặc thể chất, v.v..

Theo luật pháp địa phương hoặc các tiêu chuẩn quốc tế, biện pháp bảo vệ đặc biệt, hỗ trợ và nâng cao có thể được cung cấp cho những nhóm có hoàn cảnh đặc biệt.

Quấy rối

Yara không khoan dung bất kỳ hình thức quấy rối nào.

Yara cam kết cung cấp một môi trường làm việc không có quấy rối. Mặc dù các định nghĩa pháp lý có thể khác nhau giữa vị trí này và vị trí khác, quấy rối tại Yara bao gồm bất kỳ hình thức hành vi không mong muốn nào hướng đến một cá nhân...

- Tạo môi trường làm việc thù địch, sợ hãi, hạ thấp, làm giảm giá trị hoặc xúc phạm, theo đó tác động đến phẩm giá hoặc tâm lý khỏe mạnh của người khác.
- Can thiệp không hợp lý hoặc làm gián đoạn môi trường làm việc hoặc cơ hội tuyển dụng của người khác.

Quấy rối có thể là cử chỉ hoặc là lời nói, hành động, thuộc về thị giác, bằng chữ viết hoặc tình dục. Quấy rối có thể là hành động đơn lẻ hoặc lặp lại.

Quấy rối tình dục

Yara không khoan dung bất kỳ hình thức quấy rối tình dục nào.

Quấy rối tình dục bao gồm những lời tán tỉnh tình dục không được chào đón, yêu cầu quan hệ tình dục và bất kỳ hành vi quấy rối tình dục về thị giác, thể chất, bằng chữ viết hoặc lời nói nào.

Bạo lực

Yara không khoan dung bất kỳ hình thức bạo lực nào.

Hành vi cá nhân

Khi đại diện cho Yara, bạn luôn được kỳ vọng hành động chuyên nghiệp và có trách nhiệm hướng đến các đồng nghiệp, các Đối tác kinh doanh của Yara và những người bạn giao tiếp thay mặt cho Yara.

Bạn không được ghé thăm bất kỳ cơ sở hoặc tham dự bất kỳ hoạt động nào sẽ phản ánh tiêu cực cho Yara. Điều này đặc biệt áp dụng cho các hoạt động hướng đến tình dục và việc mua các hoạt động tình dục cho bạn hoặc người khác trong khi tiến hành kinh doanh cho Yara. Tất cả hành động của bạn phải luôn tuân thủ luật pháp địa phương.

Hãy ghi nhớ bạn vẫn đại diện cho Yara sau giờ làm việc chính trong khi đi công tác cho Yara.

Chính sách về thuốc và đồ uống có cồn

Bạn không được để ảnh hưởng của các chất bất gây nghiện say, bao gồm cả đồ uống có cồn trong giờ làm việc, trong khi đang ở cơ sở kinh doanh của Yara, trong khi tiến hành kinh doanh thay mặt cho Yara, hoặc tại các sự kiện xã hội bất kỳ mà Yara tài trợ ngoài giờ làm việc thông thường.

Tuy nhiên, bạn có thể sử dụng một lượng đồ uống có cồn hợp lý theo phong tục và sự kiện địa phương. Cách lý giải khác nhẹ nhất nên là nền tảng cho đánh giá điều gì là hợp lý và thích hợp. Ngoại lệ này không bao giờ cho phép bạn lái xe, vận hành máy hoặc thực hiện kinh doanh thay mặt cho Yara khi đang say rượu.

Điều này áp dụng kể cả cho các chất gây say được bác sĩ mô tả.

Trong khi uống, bạn không được khuyến khích người khác uống, cư xử theo cách đặt bạn và Yara dưới ánh sáng không có lợi, đặt mọi người vào tình cảnh hiểm nghèo hoặc gây sự khó chịu hoặc xúc phạm.

4.2 An toàn theo lựa chọn

Mọi thương tích đều ngăn chặn được. An toàn theo lựa chọn là hành trình của chúng ta hướng đến tương lai không có tổn thất.

Chúng tôi kỳ vọng không ai xâm phạm sức khỏe, an toàn, môi trường và bảo mật của nhân viên hoặc Đối tác kinh doanh của Yara. Các tiêu chuẩn Sức khỏe, An toàn và Môi trường (HSE) và bảo mật cao nhất là giấy phép hoạt động của chúng ta. Các chương trình đào tạo, yêu cầu và chỉ báo được liên kết của chúng ta linh hoạt để phản ánh và giảm thiểu thay đổi trong các mối nguy và rủi ro.

Sức khỏe và an toàn

Tất cả chúng ta phải cam kết đặt điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh là ưu tiên của chúng ta. Theo đó, chúng ta tiến hành kinh doanh tuân theo tất cả luật pháp và quy định hiện hành về sức khỏe, an toàn và môi trường cũng như các chính sách và quy trình của Yara. Chúng ta không ngừng nâng cao tiêu chuẩn HSE để vượt tiêu chuẩn của ngành và quy định địa phương.

Yara kỳ vọng mọi người tại các cơ sở của chúng ta, nhân viên cũng như nhà thầu và khách, tuân thủ các chính sách và yêu cầu HSE của chúng ta. Các nhà thầu phải cung cấp cho nhân viên của họ đào tạo thích hợp và thường xuyên và chứng nhận, và để hành động theo các yêu cầu và tiêu chuẩn của Yara.

Bất kỳ sự cố hoặc tai nạn hạt cũng như tình trạng không an toàn có thể xảy ra phải được báo cáo ngay lập tức để hành động thích hợp được thực hiện nhằm giải quyết vấn đề và ngăn rủi ro trong tương lai.

Nhằm thúc đẩy tính minh bạch, Yara tiếp tục báo cáo các thống kê sức khỏe và an toàn cho công chúng. Khả năng của chúng ta làm việc cẩn thận theo yêu cầu trên là những gì chúng ta gọi là An toàn theo lựa chọn của làm việc.

Môi trường

Là một công ty toàn cầu, chúng ta công nhận tác động của chúng ta và chịu trách nhiệm bảo vệ môi trường trong các hoạt động của chúng ta và xuyên suốt vòng đời sản phẩm của chúng ta. Chúng ta cân nhắc các rủi ro môi trường trong các quy trình kinh doanh của chúng ta dựa trên các yêu cầu tuân thủ theo quy định và kỳ vọng của bên liên quan. Chúng ta giám sát và quản lý hoạt động của chúng ta để tránh và giảm thiểu rủi ro. Ngăn chặn tác động bất lợi được ưu tiên hơn các hành động giảm thiểu hoặc khắc phục.

Chúng ta chuyên tâm với hoạt động môi trường xuất sắc và nỗ lực thúc đẩy các tiêu chuẩn dẫn đầu ngành. Chúng ta đặt các mục tiêu môi trường theo chiến lược của Yara từ đó chứng minh cam kết của chúng ta với cải thiện liên tục.

Chúng ta giao tiếp cởi mở và đều đặn về hiệu suất môi trường, cách tiếp cận quản lý và mục tiêu và mục đích của chúng ta trong nội bộ công ty và với bên ngoài. Chúng ta cung cấp thông tin môi trường cho khách hàng, nhà đầu tư, cộng đồng địa phương và các bên quan tâm khác và đảm bảo trách nhiệm môi trường của chúng ta được tính đến chính xác.

Bảo mật

Bảo mật là việc bảo vệ nhân viên, môi trường, tài sản và danh tiếng khỏi tổn hại có chủ đích. Rủi ro an ninh bảo mật thay đổi theo thời gian và tùy vào từng địa điểm, và mọi nhân viên nên nắm rõ các rủi ro địa phương đồng thời giúp ngăn chặn và giảm thiểu rủi ro để bảo vệ nơi làm việc và công ty. Hầu hết rủi ro và mối đe dọa về an ninh bảo mật có thể quản lý được, nghĩa là chúng có thể được kiểm soát và giảm đi nhưng sẽ không biến mất. Yara là thành viên của sáng kiến Nguyên tắc tự nguyện về bảo mật và nhân quyền, vì vậy, chúng tôi liên tục giám sát tình huống bảo mật địa phương, khu vực, toàn cầu để hiểu và triển khai các biện pháp ngăn chặn và giảm nhẹ để giảm rủi ro.

Không thể đáp ứng các kỳ vọng an ninh bảo mật nội bộ và yêu cầu an ninh bảo mật pháp lý bên ngoài có thể dẫn đến thương tích cho những nhân viên của chúng ta, tổn hại các cơ sở của chúng ta, mất năng suất hoặc thông tin, vi phạm các yêu cầu pháp lý và trong trường hợp xấu nhất là mất mạng.

Nhân viên của chúng ta là hàng phòng thủ đầu tiên, bảo vệ Yara trước các mối đe dọa tiềm ẩn.

Ứng phó tình huống khẩn cấp

Sự sẵn sàng và ứng phó tình huống khẩn cấp là việc giảm tác động lên nhân viên, môi trường, tài sản và danh tiếng của chúng ta. Hành động ngay những giây phút và giờ đầu tiên có tính quyết định trong tình huống khẩn cấp. Cảnh báo kịp thời để nhân viên sơ tán, tìm nơi trú ẩn hoặc đóng cửa sẽ cứu mạng họ. Phối hợp cảnh báo nội bộ nhanh sẽ huy động nguồn lực và đảm bảo nỗ lực phối hợp để giảm thiểu. Kêu gọi giúp đỡ từ các dịch vụ khẩn cấp công cộng cung cấp thông tin đầy đủ và chính xác sẽ giúp điều phối viên gửi đi đúng nhân viên ứng phó và thiết bị. Nhân viên được đào tạo xử lý sự cố có thể yếu tố giúp cứu mạng người.

Mục đích của sự sẵn sàng và ứng phó tình huống khẩn cấp là nhằm giảm tác động khủng hoảng cho nhân viên môi trường, tài sản và danh tiếng của chúng ta. Bất kỳ ai ở Yara có trách nhiệm cho hoạt động nên chịu giữ trách nhiệm suốt khủng hoảng.

Tất cả tình huống khẩn cấp nên được xử lý ở mức tổ chức thấp nhất có thể. Nhưng đồng thời, nếu cần, hãy sử dụng khả năng trong tổ chức ứng phó tình huống khẩn cấp và an ninh của công ty, những người đảm bảo phối hợp tối ưu. Trong bối cảnh này, Giám đốc Khủng hoảng công ty đương nhiệm của Yara sẽ là kênh cấu trúc quan trọng để đảm bảo huy động nhanh chóng trong toàn công ty.

5 Nhân quyền và Quyền lao động

Yara cam kết tôn trọng nhân quyền được quốc tế công nhận xuyên suốt các hoạt động của chúng ta cũng như trong chuỗi cung ứng. Chúng ta hỗ trợ Hiệp ước Liên Hợp Quốc, Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền, Hướng dẫn OECD cho Công ty đa quốc gia, Đạo luật quốc tế về Nhân quyền và những hiệp định cốt lõi của Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Chúng tôi công khai tiến độ cải thiện của chúng tôi trong vấn đề nhân quyền bằng cách báo cáo theo Sáng kiến báo cáo toàn cầu (GRI).

Chúng ta liên tục làm việc để hỗ trợ và củng cố các nguyên tắc đã đề cập ở trên trong toàn tổ chức và trong quan hệ của chúng ta với các nhà cung ứng, nhà thầu, các Đối tác kinh doanh khác và các cộng đồng chịu ảnh hưởng từ hoạt động của chúng ta.

Yara cam kết thông qua các chương trình nhằm giải quyết những rủi ro nhân quyền cụ thể trong ngành và để giám sát các tác động mà các hoạt động của chúng ta có thể gây ra. Chúng ta kỳ vọng nhân viên duy trì nhận biết cao về rủi ro nhân quyền liên quan trọng hoạt động của riêng họ và hoạt động của Đối tác kinh doanh của chúng ta. Bạn không được chậm trễ trong việc nêu lên lo ngại, phù hợp với Phần 3, Tìm kiếm hướng dẫn và Báo cáo vấn đề. Mọi lo ngại được nhân viên của chúng ta hoặc các cộng đồng địa phương và bên liên quan nêu lên sẽ được giải quyết kịp thời, bảo mật và chuyên nghiệp.

Ngoài nơi làm việc an toàn và hòa nhập, không phân biệt đối xử, như được mô tả trong Phần 4, Yara còn tập trung vào các nhân quyền sau:

Gắn kết và khiếu nại của cộng đồng

Yara gắn kết với các cộng đồng và các bên liên quan ở địa phương về các vấn đề nhân quyền liên quan đến hoạt động kinh doanh và trong toàn bộ chuỗi giá trị của chúng ta. Thông qua hoạt động trên, chúng ta nhắm mục tiêu đóng góp và sự phát triển con người và kinh tế của các nhân viên chúng ta và các cộng đồng đồng nơi chúng ta hoạt động. Chúng ta sẽ đánh giá tác động nhân quyền thực sự và tiềm ẩn từ hoạt động của chúng ta và gắn kết với những ai có khả năng bị ảnh hưởng khi cung cấp biện pháp khắc phục thích hợp, bao gồm các cơ chế khiếu nại hiệu quả. Chúng ta cam kết với cách tiếp cận cởi mở và minh bạch nhằm quản lý khiếu nại và khuyến khích tất cả các bên liên quan nội bộ và bên ngoài gửi khiếu nại nếu họ xác định được bất kỳ sự cố nào trong hoạt động hoặc chuỗi cung ứng của chúng ta.

Người bản xứ và sử dụng nguồn tài nguyên

Hoạt động của chúng ta không nên cản trở người bản xứ thực hiện các quyền truyền thống của họ. Người bản xứ có quyền được thông báo và sau đó là hỏi xin sự đồng ý trong những quyết định có thể ảnh hưởng đến họ.

Yara cản trở không tăng nhu cầu về tài nguyên thiết yếu đối với sinh kế của các cộng đồng địa phương hoặc sự tồn tại của người bản xứ. Chúng ta tôn trọng quyền và lợi ích đối với đất đai và nước của cộng đồng và người bản xứ, theo truyền thống sở hữu hoặc sử dụng đất, nơi chúng ta sẽ đặt các nhà máy sản xuất và dự án khai mỏ.

Lao động trẻ em

Dựa trên khuyến nghị từ ILO, Yara không cho phép trẻ em dưới 15 tuổi được thuê làm việc tại các cơ sở của chúng ta. Các chương trình cụ thể có sẵn cho các vai trò chẳng hạn như học nghề dưới 15 tuổi, bao gồm giám sát bổ sung. Trong bất kỳ tình huống nào, việc tuyển dụng không bao giờ nên phương hại đến việc giáo dục, phát triển hoặc tình trạng khỏe mạnh chung của đứa trẻ.

Lao động ép buộc

Chúng ta không sử dụng bất kỳ hình thức lao động ép buộc nào tại các cơ sở của chúng ta theo định nghĩa do ILO cung cấp. Yara tin rằng quan hệ công việc nên được chọn lựa tự do và không bị đe dọa.

Trả lương và giờ làm việc bình đẳng

Yara cam kết trả lương công bằng cho nhân viên cho công việc họ thực hiện, bất kể niềm tin cá nhân hoặc bất kỳ đặc điểm cá nhân nào. Lương thưởng cá nhân cho nhân viên, cổ vấn hoặc nhà thầu, chỉ khác nhau dựa trên vị trí, hiệu quả làm việc và năng lực. Tất cả lương thưởng phải đáp ứng các yêu cầu tiền lương tối thiểu của quốc gia.

Ngoài ra, Yara duy trì luật quốc tế và quốc gia về giờ làm việc và thời gian nghỉ.

Tự do tham gia đoàn thể, hiệp hội và quyền đàm phán tập thể

Yara công nhận và tôn trọng quyền tự do tham gia đoàn thể, hiệp hội và quyền đàm phán tập thể. Khi hoạt động ở những quốc gia nơi quyền bị giới hạn qua pháp chế địa phương, chúng ta tìm kiếm nhằm thực hiện giảm thiểu theo điều kiện địa phương. Một ví dụ của điều này có thể khuyến khích các cuộc họp độc lập nơi nhân viên có thể bầu chọn thành viên cho đại diện đoàn hội sẽ thảo luận các vấn đề liên quan đến công việc với quản lý.

Buôn người

Buôn người là xâm phạm nhân quyền cơ bản, và chúng ta kết án bất kỳ hoạt động nào liên quan.

Đối tác kinh doanh của chúng ta

Trong Quy tắc ứng xử dành cho các Đối tác kinh doanh của Yara, chúng ta trình bày chi tiết những kỳ vọng chúng ta dành cho các Đối tác kinh doanh về lĩnh vực nhân quyền và đạo đức kinh doanh. Tài liệu này đề cập rõ ràng việc tuân thủ với các tiêu chuẩn quốc tế và luật pháp quốc gia, kỳ vọng của chúng ta về nơi làm việc an toàn và lành mạnh, công bằng trong cơ hội mà không có phân biệt đối xử bất hợp pháp, lập trường vững chắc chống lại lao động ép buộc và lao động trẻ em, đồng thời tôn trọng quyền tự do tham gia đoàn thể, hiệp hội và quyền đàm phán tập thể của nhân viên.

Rủi ro nhân quyền đã xác định

Rủi ro tác động nhân quyền tiêu cực từ hoạt động của Yara được xác định liên quan đến lao động theo hợp đồng thực hiện dịch vụ cho Yara, đặc biệt khi lao động chân tay kết hợp với tiếp xúc với nhiệt.

Yara cam kết khắc phục mọi tác động tiêu cực và liên tục giám sát việc phát triển và quy định quốc tế và quốc gia.

6 Gian lận

Gian lận được xác định là hành vi hoặc thiếu sót có chủ ý nhằm chiếm đoạt tài sản của người khác hoặc bỏ qua quy trình bằng cách lừa gạt hoặc sử dụng các biện pháp thiếu công bằng khác.

Gian lận có thể bao gồm, nhưng không hạn chế...

- đe dọa nội bộ và bên ngoài;
- mọi hành vi sử dụng sai quỹ hoặc tài sản;
- ăn cắp;
- mọi hình thức tham nhũng, bao gồm các khoản thanh toán vô điều kiện;
- bóp méo báo cáo tài chính;
- không báo cáo các vi phạm luật, quy định hoặc quy trình của Yara.

Yara không khoan dung với gian lận và chúng ta chủ động chống lại hành vi này ở mọi hình thức, tích cực xác định và giảm thiểu nguy cơ gian lận trong các hoạt động của chúng ta. Chúng ta công nhận rằng gian lận là phương tiện gây ra những hoạt động bất thường, bao gồm cả tham nhũng.

Vui lòng xem phần 12, Trách nhiệm tài chính và phần 13, Bảo vệ thông tin công ty.

7

Các chính sách chống tham nhũng của chúng ta

Yara tuyệt đối không khoan dung bất kỳ hình thức tham nhũng nào.

Tham nhũng được Tính minh bạch quốc tế định nghĩa là “lợi dụng quyền lực được trao cho mục đích thu lợi cá nhân”. Cách mô tả khác là “chọn lợi ích cá nhân trên lợi ích nghề nghiệp”. Theo luật pháp Na Uy, điều này được định nghĩa là nhận lợi ích không chính đáng vì vị trí của bạn.

Nhìn chung, một lợi ích được xem là không chính đáng khi lợi ích có thể ảnh hưởng hoặc được nhìn nhận là gây ảnh hưởng lên khả năng ra các quyết định kinh doanh khách quan của người nhận. Không có yêu cầu nào nói rằng lợi ích không chính đáng thường khiến người nhận hành động theo cách nhất định, chỉ cần lợi ích có thể được nhìn nhận là gây ảnh hưởng lên người nhận là đủ. Điều quan trọng khác bạn cần lưu ý là việc trao lợi ích không chính đáng cũng giống như việc nhận lợi ích không chính đáng.

Ví dụ của lợi ích không chính đáng bao gồm tiền mặt, quà tặng có giá trị hoặc thường xuyên, công tác mở rộng hoặc lãng phí hoặc sự khoan đãi chẳng hạn như các sự kiện thể thao hoặc văn hóa. Người nhận những lợi ích không chính đáng như vậy có thể là bản thân người đó hoặc bạn bè hay gia đình. Những ví dụ khác gián tiếp, chẳng hạn như khoản vay lãi suất thấp, lời hứa công việc tương lai, “giật dây” hoặc “ân huệ” v.v.. Hối lộ hoặc khoản thanh toán vô điều kiện là những loại tham nhũng, mặc dù xung đột với lợi ích, quà tặng, sự khoan đãi và chi phí có thể tạo thành hoặc dẫn đến tham nhũng tùy vào tình huống.

Vì trụ sở chính của Yara ở Na Uy, tất cả nhân viên phải tuân theo luật chống tham nhũng Na Uy cũng như luật pháp địa phương. Luật chống tham nhũng Na Uy bao gồm cả khu vực tư nhân và công. Theo luật, giao dịch bị ảnh hưởng là một loại tham nhũng. Giao dịch bị ảnh hưởng xảy ra khi lợi ích không chính đáng được cung cấp hoặc được yêu cầu nhằm khiến một ai đó gây ảnh hưởng lên hành động của bên thứ ba.

Là một công ty, Yara có thể bị truy tố vì vi phạm luật pháp, kể cả khi không có cá nhân nào bị xử phạt vì vi phạm. Những hậu quả khác cho Yara có thể bao gồm trách nhiệm dân sự, mất việc kinh doanh và tổn hại danh tiếng. Các cá nhân liên quan đến hành vi tham nhũng có thể chịu trách nhiệm dân sự và hình sự.

Bạn có quyền và có trách nhiệm xin hướng dẫn về những vấn đề này nếu cần và quản lý trực tiếp của bạn sẽ luôn là đầu mối liên hệ đầu tiên. Tham khảo phần 3, Tìm kiếm hướng dẫn và Báo cáo vấn đề.

Bạn cũng có thể tham khảo Cam kết đạo đức và tuân thủ của Yara, tài liệu chuyên sâu trình bày chi tiết Chương trình tuân thủ và các nỗ lực chống tham nhũng của Yara. Bạn có thể tìm thấy liên kết đến tài liệu này trên các Trang pulse về tuân thủ và đạo đức.



7.1 Thanh toán vô điều kiện

Thanh toán, bằng tiền mặt hoặc bất kỳ hình thức nào, được thực hiện để hoàn thành kịp thời hành động theo thủ tục thường được xem là thanh toán vô điều kiện hoặc "tiền bồi trơn". Những khoản thanh toán này là hành động mà người nhận chịu trách nhiệm thực hiện và có thể bao gồm xử lý giấy tờ và cấp giấy phép.

Thanh toán có giá trị định danh liên quan đến kinh tế địa phương.

Bạn không bao giờ được thực hiện thanh toán vô điều kiện thay mặt cho Yara. Điều này áp dụng bất kể khi thanh toán được thực hiện trực tiếp hoặc gián tiếp qua các Đối tác kinh doanh và bất kể bằng tiền mặt hoặc dưới hình thức nào.

Nếu bạn gặp phải yêu cầu thanh toán vô điều kiện, chúng tôi kỳ vọng bạn can đảm thách thức họ. Yara sẵn sàng đối mặt với việc kéo dài thời gian, chi phí và nỗ lực nhằm tránh những khoản thanh toán như vậy.

Về tất cả các chính sách trong Quy tắc ứng xử, việc tuân thủ chính sách này sẽ không bao giờ gây nguy hiểm cho sức khỏe, sự an toàn hay an ninh của bất kỳ cá nhân nào.

Mọi yêu cầu thanh toán vô điều kiện phải được báo cáo ngay bằng Biểu mẫu báo cáo thanh toán vô điều kiện trên các Trang pulse về tuân thủ và đạo đức. Báo cáo tất cả yêu cầu là bắt buộc, kể cả khi không có thanh toán nào được thực hiện.



8

Xung đột lợi ích

Xung đột lợi ích nảy sinh khi lợi ích cá nhân của một người can thiệp hoặc có biểu hiện can thiệp vào lợi ích của Yara. Cởi mở và tính minh bạch là điều quan trọng trong việc xử lý xung đột lợi ích thật sự, tiềm ẩn hoặc có thể nhận thấy và tất cả ba tình huống nên được giải quyết. Xung đột lợi ích được nhận thức có nghĩa là một cá nhân không có kiến thức về mối quan hệ hoặc tình huống thực tế, có thể hiểu đó là xung đột.

Chúng tôi công nhận xung đột lợi ích có thể dẫn đến tham nhũng và vì vậy được xác định để giảm thiểu tất cả xung đột lợi ích trong hoạt động của Yara. Bạn có thể được kỳ vọng loại chính bạn khỏi bất kỳ quy trình ra quyết định nào liên quan đến xung đột lợi ích thật sự hoặc tiềm ẩn.

Có nhiều hình thức xung đột lợi ích. Xung đột lợi ích có thể liên quan đến thành viên gia đình (“thành viên gia đình” bao gồm vợ/chồng, bạn đời, cha mẹ, con cái, anh chị em, anh chị em họ, cháu trai, cháu gái, cô dì, cậu chú, ông bà, cháu gọi bạn là ông bà hoặc gia đình bên vợ/chồng của bạn) hoặc bạn thân (bạn thân có thể bao gồm mọi mối quan hệ cá nhân không phải gia đình, chẳng hạn như hàng xóm, đồng nghiệp cũ, bạn đại học, bạn học, v.v.). Ví dụ về tương tác “bạn thân” bao gồm mừng sinh nhật, ngày lễ hoặc đám cưới, đi nghỉ mát cùng nhau có hoặc không có gia đình của cả hai, làm cha mẹ đỡ đầu cho con cái của bạn bè hoặc tặng quà tiền mặt có giá trị đáng kể.

Sau đây là một số tình huống mà xung đột lợi ích thật sự, tiềm ẩn hoặc có thể nhận thấy có thể nảy sinh:

- Nếu bạn quản lý hoặc tuyển dụng thành viên gia đình hoặc bạn thân.
- Nếu có sự phân tách trách nhiệm có chủ đích giữa bạn và thành viên gia đình hoặc bạn thân của bạn. Việc phân tách nhiệm vụ xảy ra khi một nhiệm vụ được phân chia giữa hai hoặc nhiều người để nâng cao khả năng kiểm soát. Chẳng hạn trong trường hợp một người ủy quyền thanh toán và người khác thực hiện thanh toán.
- Nếu thành viên gia đình hoặc bạn thân của bạn làm việc hoặc thực hiện dịch vụ cho các Đối tác kinh doanh hoặc công ty cạnh tranh.
- Nếu thành viên gia đình hoặc bạn thân của bạn sở hữu hoặc có lợi ích tài chính đáng kể, bất kể trực tiếp hoặc gián tiếp, trong bất kỳ Đối tác kinh doanh nào của Yara hoặc bất kỳ công ty cạnh tranh nào.
- Nếu bạn phục vụ trong ban giám đốc của công ty vì lợi nhuận mà không có phê duyệt bằng văn bản của Yara.
- Nếu bạn nắm giữ công việc bên ngoài nơi lợi ích của công việc đó can thiệp vào khả năng thực hiện trách nhiệm công việc của bạn cho Yara.

Bạn có quyền và có trách nhiệm xin hướng dẫn về xung đột lợi ích và người quản lý trực tiếp của bạn sẽ luôn là đầu mối liên hệ đầu tiên. Để biết thêm thông tin về điều này, hãy xem phần 3, Tìm kiếm hướng dẫn và Báo cáo vấn đề.

Những câu hỏi để tự hỏi bản thân như sau:

- Bạn có thành viên gia đình hay bạn thân nào làm việc tại Yara không, hoặc đang trong quy trình tuyển dụng cho một vị trí ở Yara không?
- Bạn, bất kỳ thành viên gia đình hoặc bạn thân nào được Đối tác kinh doanh của Yara hoặc công ty cạnh tranh không tuyển dụng không?
- Bạn, hoặc bạn có biết rằng bất kỳ thành viên gia đình hoặc bạn thân nào có lợi ích kinh tế trong Đối tác kinh doanh của Yara hoặc công ty cạnh tranh không?
- Bạn có giữ bất kỳ vị trí nào, hay bạn có cân nhắc bất kỳ dịch vụ tư vấn có trả tiền (ví dụ công việc tự do là thành viên trong ban giám đốc, v.v..) không?
- Bạn có bất kỳ giấy phép hay lợi ích sở hữu nào trong bất kỳ sản phẩm hoặc dụng cụ nào có thể được sử dụng bởi, hoặc để cạnh tranh với Yara không?

Mối quan hệ giữa các nhân viên

Yara hiểu rằng quan hệ tình cảm có thể phát triển giữa các nhân viên. Tuy nhiên, chúng tôi cũng ghi nhận rằng những quan hệ như vậy sẽ tác động đến môi trường làm việc của những người khác và rằng quan hệ này có thể tăng nguy cơ nhận thức sai, xung đột lợi ích và kể cả gian lận. Nếu bạn có quan hệ tình cảm với một đồng nghiệp, vui lòng chú ý đặc biệt đến các điều lệ về xung đột lợi ích. Nếu bạn có quan ngại về quan hệ tình cảm, chúng tôi khuyến khích bạn tìm lời khuyên từ quản lý trực tiếp.

Đối với quan hệ tình cảm trong đường dây báo cáo hoặc giữa những đồng nghiệp trong cùng đội, người có chức vụ cao nhất phải báo cáo quan hệ cho quản lý trực tiếp của họ và điều chỉnh thân tình nên được thực hiện.

Tất cả báo cáo về quan hệ tình cảm sẽ được xử lý với tính bảo mật cao nhất.

Tất cả xung đột lợi ích phải được khai báo bằng Biểu mẫu khai báo xung đột lợi ích có sẵn trên các Trang pulse về đạo đức và tuân thủ.



9

Sự khoản đãi, Quà tặng và Chi phí

Tại Yara, chúng ta không nên trao hoặc nhận quà tặng.

Sự khoản đãi, quà tặng và chi phí có thể tác động hoặc được nhìn nhận là có tác động đến kết quả của giao dịch kinh doanh bị cấm vì chúng có thể được sử dụng để che đậy hối lộ. Bạn phải luôn đặt nền tảng các quyết định kinh doanh của mình trên tính khách quan và trung thành với Yara và không phải lên sự trung thành hoặc ưu tiên cá nhân.

Luôn sử dụng đánh giá sáng suốt và xem xét danh tiếng của Yara về tính chính trực là hướng dẫn cơ bản. Phải cởi mở và minh bạch về khoản đãi, chi phí và quà tặng và các khoản này nên phản ánh các giá trị của Yara, mục đích kinh doanh và thời điểm. Tất cả quà tặng và khoản đãi phải được ghi lại chính xác trong hồ sơ sổ sách của Yara.

Yara cấm trao và nhận sự khoản đãi, quà tặng và chi phí...

- Tạo hoặc có biểu hiện tạo ảnh hưởng không phù hợp giữa các bên.
- Quá mức hoặc thường xuyên.
- Được trao cho các bên tham gia vào quy trình thương lượng hợp đồng, đấu thầu cạnh tranh hoặc bỏ thầu.
- Là "điều kiện trao đổi" (điều gì đó được cung cấp để đổi lấy điều gì đó)
- Bạn tự mình thanh toán, nhằm tránh báo cáo.
- Không tuân thủ luật pháp, quy định, văn hóa và tục lệ.
- Được xem là không thích hợp.
- Thuộc về tiền tệ theo bản chất, chẳng hạn như tiền mặt, khoản vay, thẻ quà tặng, phiếu thưởng, thẻ tín dụng trả trước, v.v.

Bạn có quyền và có trách nhiệm xin hướng dẫn về những vấn đề này và quản lý trực tiếp của bạn sẽ luôn là đầu mối liên hệ đầu tiên. Xem phần 3, Tìm kiếm hướng dẫn và Báo cáo vấn đề.

9.1 Sự khoản đãi

Tại Yara, chúng ta phân biệt các hình thức sự khoản đãi sau:

- Bữa ăn và đón tiếp kinh doanh
- Sự khoản đãi kinh doanh
- Sự khoản đãi phi kinh doanh

Bữa ăn và đón tiếp kinh doanh

Bữa ăn và đón tiếp với Đối tác kinh doanh hoặc bên tham gia bên ngoài khác phục vụ cho việc tạo hoặc củng cố mối quan hệ kinh doanh thường được xem là liên quan đến kinh doanh và có thể chấp nhận. Lưu ý rằng nhân viên cấp cao nhất nên thanh toán cho dịp tiếp đãi. Hãy ghi nhớ xem lại hướng dẫn về sự khoản đãi bị cấm trong phần đầu của chương này.

Sự khoản đãi kinh doanh

Tất cả sự khoản đãi kinh doanh phải liên quan đến kinh doanh. Các hoạt động liên quan đến kinh doanh bao gồm, ví dụ như: Tham gia hội chợ thương mại, hội nghị, phiên đào tạo hoặc kiểm tra nhà máy. Sự khoản đãi kinh doanh, dù là cho hoặc nhận phải luôn có sự chấp thuận trước bằng văn bản từ quản lý trực tiếp của bạn. Vui lòng xem hướng dẫn bổ sung trong phần Công tác về cách xử lý cho phí công tác và nơi ở.

Sự khoản đãi phi kinh doanh

Sự khoản đãi có thể không được xem là liên quan đến kinh doanh bao gồm sự kiện thể thao, buổi hòa nhạc hoặc những sự kiện văn hóa khác. Thảo luận kinh doanh vào những dịp như vậy không đủ để biến hoạt động thành hoạt động liên quan đến kinh doanh.

9.2 Quà tặng

Điều lệ chính của Yara là chúng ta không nên trao hoặc nhận quà tặng.

Bạn nên phổ biến trước chính sách này với các Đối tác kinh doanh nhằm tránh bị đặt vào tình thế khó xử không thể nhận quà tặng hoặc không mang quà tặng ở nơi cần phải có quà tặng. Yara khuyến khích mọi người gửi nhắc nhở thường xuyên về chính sách quà tặng đến các Đối tác kinh doanh liên quan, đặc biệt trước các kỳ nghỉ lễ địa phương.

Tuy nhiên, Yara hiểu ở một số nền văn hóa và vào một số dịp, tặng quà là một phần tự nhiên và hợp pháp của văn hóa kinh doanh. Trong trường hợp khi tình huống bảo đảm việc tặng quà, những điều lệ sau áp dụng:

Giới hạn tài chính cho quà tặng

Quyền tự quyết	0–75 USD
Biểu mẫu khai báo	>75 USD

Giới hạn bằng số áp dụng cho giá trị từng món quà/ người.

Mỗi quốc gia có quyền tự do đặt giới hạn quyền tự quyết thấp hơn. Trong những trường hợp này, giới hạn thấp hơn luôn áp dụng. Vui lòng kiểm tra với quản lý trực tiếp của bạn về giới hạn ở quốc gia của bạn.

Vui lòng xem lại hướng dẫn ở đầu chương về quà tặng bị cấm.

Quyền tự quyết

Bạn có thể chấp nhận hoặc trao quà tặng (bao gồm sự khoản đãi phi kinh doanh) dưới 75 USD mà không cần phê duyệt trước từ quản lý trực tiếp. Xin nhớ rằng số tiền này luôn phải tuân theo giới hạn thấp hơn của quốc gia và giới hạn về các quà tặng bị cấm.

Những câu hỏi để tự hỏi bản thân như sau:

- Luật có cho phép quà tặng hoặc khoản đãi không?
- Quà tặng hoặc khoản đãi bạn cung cấp tuân thủ với các chính sách của người nhận không?
- Quà tặng hoặc khoản đãi có thể tạo biểu hiện ảnh hưởng không phù hợp không?

Biểu mẫu khai báo

Không được trao hoặc nhận quà tặng và sự khoản đãi phi kinh doanh trị giá trên 75 USD cho hoặc từ bất kỳ Đối tác kinh doanh hoặc bên tham gia bên ngoài nào.

Mặc dù vậy, chúng tôi ghi nhận rằng có thể có những tình huống khi mà điều này có thể được bảo đảm do nhu cầu công việc. Trong những trường hợp hiếm này, bạn phải có sự chấp thuận bằng văn bản của quản lý trực tiếp và phải gửi “Biểu mẫu khai báo quà tặng và sự khoản đãi” Đạo đức và Tuân thủ.

Xin lưu ý rằng người nhận quà tặng có giá trị từ 75 USD trở lên sẽ không được phép giữ lại quà tặng ngay cả khi họ đã chấp nhận do nhu cầu công việc hoặc do sự nhạy cảm về văn hóa. Bạn phải lịch sự từ chối và trả lại hoặc chia sẻ quà tặng với đồng nghiệp. Nếu không thể làm như vậy thì phải quyên góp quà tặng đó cho tổ chức từ thiện.

Bạn có thể tìm thấy Biểu mẫu khai báo quà tặng và sự khoản đãi trên các Trang pulse về tuân thủ và đạo đức, cùng với hướng dẫn bổ sung về việc hoàn tất biểu mẫu.

Loại quà tặng khác

- Phần thưởng thắng được trong sổ xổ do các Đối tác kinh doanh hoặc người khác tổ chức tạo thành quà tặng.
- Quà tặng do Yara trao cho nhân viên của mình không được đề cập trong chính sách.
- Quà tặng giữa các nhân viên không được đề cập trong chính sách này, nhưng cần trọng, minh bạch và lời khuyên từ quản lý trực tiếp được cực kỳ khuyến khích trong những trường hợp này.



9.3 Công tác

Công tác phải không bao giờ tạo hoặc có vẻ tạo ảnh hưởng hoặc lợi thế không phù hợp. Cách lý giải nhất nhất nên được sử dụng và công tác không bao giờ nên quá mức hoặc thường xuyên.

Nhận

Tại Yara, chúng ta luôn thanh toán chi phí công tác và nơi ở của riêng mình khi đi kinh doanh cho Yara.

Trao

Chúng tôi ghi nhận rằng có thể có những trường hợp trong đó việc thanh toán chi phí đi lại của Đối tác kinh doanh hoặc người khác được đảm bảo do nhu cầu công việc. Trong những trường hợp này, “Biểu mẫu khai báo quà tặng và sự khoản đãi” Đạo đức và Tuân thủ phải được gửi trước khi cung cấp thanh toán chi phí như vậy. Điều này cũng áp dụng khi Yara thanh toán chi phí công tác và/hoặc nơi ở liên quan đến các chuyến thăm nhà máy sản phẩm Yara, trung tâm R&D hoặc cơ sở khác.

Chia chi phí

Trong một số dịp, chia sẻ phương tiện di chuyển là có lý, chẳng hạn như chuyến taxi hoặc di chuyển đến vùng xa xôi. Trong những trường hợp này, chúng tôi khuyến nghị bạn phân chia đều chi phí.

Vợ chồng

Vợ chồng có thể gia nhập với nhân viên Yara trên chuyến công tác miễn là tất cả chi phí liên quan được thanh toán riêng và không phải bởi Yara hoặc bên ngoài nào khác và không can thiệp vào các trách nhiệm kinh doanh. Quản lý trực tiếp của bạn phải được thông báo bằng văn bản.

Yara không thanh toán cho vợ chồng kể cả trong sự kiện đặc biệt khi chúng ta thanh toán chi phí công tác và nơi ở cho Đối tác kinh doanh và bên tham gia bên ngoài khác.

Bạn phải hoàn thành Biểu mẫu khai báo quà tặng và khoản đãi nếu Yara chi trả cho việc đi lại của Đối tác kinh doanh.

9.4 Quà tặng cho công chức

Công chức đề cập đến...

- bất kỳ ai được tuyển dụng bởi hoặc hành động thay mặt cho, dù là trên cơ sở toàn thời gian hay bán thời gian, một chính phủ quốc gia, khu vực hoặc địa phương;
- một công ty hoặc thực thể khác thuộc sở hữu hoặc được kiểm soát bởi chính phủ;
- nhân viên công ty hoặc nhân viên của các tổ chức công quốc tế (chẳng hạn như Liên hợp quốc, Liên minh châu Âu, Ngân hàng Thế giới, và các tổ chức phát triển quốc tế khác);
- các đảng chính trị, quan chức đảng chính trị và ứng cử viên cho văn phòng công;
- và bất kỳ ai khác có quyền hạn chính thức hoặc đại diện cho cơ quan hoặc tổ chức chính phủ, bao gồm cả những người nắm giữ vị trí lập pháp, quản lý hoặc tòa án cũng như thành viên của quân đội và cảnh sát.

Bạn phải vô cùng thận trọng khi tặng quà hoặc nhận quà, sự khoản đãi và những chi phí như phụ cấp hàng ngày cho hoặc từ các Công chức hoặc phụ tá của họ. Bạn không bao giờ được mời chào hoặc trao quà tặng hoặc sự khoản đãi cho Công chức để nhận được giấy phép hoặc các lợi ích khác.

Tuy nhiên, việc thanh toán cho chuyến đi và các chi phí khác của Công chức trong một số tình huống có thể là việc làm hợp pháp. Ví dụ, đôi khi Yara có thể trả chi phí cho một Công chức để tham quan một nhà máy hoặc phòng thí nghiệm vì mục đích phê duyệt hợp pháp.

Bạn phải xin hướng dẫn của Phòng Tuân thủ và Đạo đức trước khi mời chào quà tặng, sự khoản đãi, chi phí hoặc chuyến đi công tác cho bất kỳ Công chức nào.

9.5 Chi phí

Tất cả các chi phí kinh doanh phải minh bạch, được phê duyệt, hợp lý và phù hợp với các chính sách hiện hành. Các khoản này phải được ghi lại chính xác trong hồ sơ sổ sách của chúng ta.

10

Làm việc với các Đối tác kinh doanh của chúng ta

Thực hiện hoạt động của chính chúng ta một cách có đạo đức và tuân thủ là chưa đủ. Là một công ty toàn cầu, Yara cũng được đánh giá dựa trên cách hành xử của các Đối tác kinh doanh và chúng ta chịu trách nhiệm pháp lý về những điều mà chúng ta có thể gây ảnh hưởng một cách hợp lý trong chuỗi giá trị của mình. Yara cam kết mạnh mẽ trở thành một phần trong chuỗi giá trị có trách nhiệm và bền vững và sẽ tiếp tục nỗ lực cải tiến hệ thống và quy trình nhằm đạt được mục tiêu này.

Chúng ta mong muốn các Đối tác kinh doanh tuân thủ tất cả các quy định và luật hiện hành, cũng như Quy tắc ứng xử dành cho các Đối tác kinh doanh của Yara (sẵn có ở hơn 20 ngôn ngữ trên các Trang pulse về tuân thủ và đạo đức và tại www.yara.com). Điều này có nghĩa là họ cần phải thực hiện kinh doanh phù hợp với các tiêu chuẩn được công nhận và xác nhận trên toàn thế giới trong những lĩnh vực chính như chống tham nhũng, nhân quyền, điều kiện lao động, tính bền vững, đạo đức kinh doanh và tuân thủ. Yara cam kết chỉ cộng tác với những đối tác đáp ứng những yêu cầu này, và việc không đáp ứng những yêu cầu đó có thể dẫn đến chấm dứt mối quan hệ kinh doanh.

Hãy liên hệ với Phòng Pháp lý để được hướng dẫn về việc bổ sung các điều khoản tuân thủ vào hợp đồng với Đối tác kinh doanh.

10.1 Bên trung gian: Làm việc thay mặt cho Yara

Mọi Đối tác kinh doanh hoạt động thay mặt cho Yara được xem là đại lý hoặc bên trung gian. Tuy nhiên, những Bên trung gian này có thể có nhiều tên gọi khác như nhà tư vấn, nhà thầu, đại lý, người bán lại, nhà môi giới v.v.

Luật chống tham nhũng Na Uy áp dụng cho tất cả các công ty và cá nhân hành động thay mặt cho Yara, bất kể quốc tịch hoặc địa điểm kinh doanh của họ. Điều này có nghĩa là Yara có thể sẽ phải chịu trách nhiệm về những hành động của Bên trung gian. Điều này cũng có nghĩa là những thực thể hoặc cá nhân này tạo thành Đối tác kinh doanh rủi ro cao và cần phải thận trọng hơn. Các bên trung gian phải chấp thuận theo hợp đồng bằng văn bản rằng họ sẽ tuân thủ một tiêu chuẩn bằng hoặc cao hơn Quy tắc Ứng xử dành cho Đối tác kinh doanh của Yara.

10.2 Liên doanh

Trong một liên doanh hoặc quan hệ đối tác mà Yara có quyền kiểm soát và quản lý, các tiêu chuẩn của Yara sẽ áp dụng ở mức đầy đủ nhất có thể. Nếu Yara không có quyền kiểm soát, thì một số quyền kiểm toán và tiêu chuẩn phải được đàm phán và lập thành văn bản giữa các bên, tốt nhất là ghi trong hợp đồng liên doanh.

10.3 Thẩm định tính chính trực

Quy trình Thẩm định tính chính trực (IDD) của Yara yêu cầu trước khi tham gia thỏa thuận hoặc giao dịch với bất kỳ Đối tác kinh doanh mới nào, phải thực hiện đánh giá tính chính trực của Đối tác kinh doanh.

Quy trình IDD có trên Hệ thống các quy tắc định hướng của Yara và hướng dẫn bổ sung về quy trình, và thời điểm thực hiện IDD có trên các trang Pulse về tuân thủ và đạo đức. Tất cả nhân viên có trách nhiệm tuân thủ và hiểu rõ Quy trình IDD.

10.4 Khu vực pháp lý nước ngoài

Các giao dịch có liên quan đến khu vực pháp lý nước ngoài có thể khiến Yara gặp thêm rủi ro vì hiểu biết có giới hạn. Rủi ro như vậy có thể phát sinh từ việc giám sát cấu trúc công ty của Đối tác kinh doanh công khai và theo quy định ngày càng tăng và việc không tuân thủ các quy tắc về rửa tiền hoặc trốn thuế.

Có thể có các lý do hợp pháp và hợp lệ về việc sử dụng các khu vực pháp lý nước ngoài của Đối tác kinh doanh. Mặc dù vậy, bạn cần thận trọng hơn nữa trong trường hợp Đối tác kinh doanh có pháp nhân, tài khoản ngân hàng hoặc các hoạt động khác ở địa điểm đó.

Nếu bạn có bất kỳ ngờ vực nào về khu vực pháp lý nước ngoài, hãy liên hệ với bộ phận Finance, Treasury và Insurance hoặc Phòng Tuân thủ & Đạo đức ngay lập tức.



11

Cạnh tranh công bằng

Yara có chính sách nghiêm ngặt về việc tuân thủ đầy đủ tất cả các quy định và luật cạnh tranh hiện hành trong hoạt động kinh doanh.

Trách nhiệm của chúng ta với tư cách nhân viên là tự làm quen với luật cạnh tranh và quy định liên quan đồng thời tiến hành các hoạt động kinh doanh hàng ngày tuân thủ đầy đủ các luật và quy định này. Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi hoặc lo ngại nào về nội dung hoặc phạm vi áp dụng của những luật này hoặc bất kỳ hoạt động kinh doanh liên quan nào, bạn phải tham vấn quản lý trực tiếp của mình hoặc Phòng Pháp lý để được giải thích.

11.1 Các yêu cầu của Luật cạnh tranh

Để bảo đảm bạn tuân thủ luật cạnh tranh, hãy chắc chắn bạn...

- Luôn cảnh giác khi các đối thủ cạnh tranh có thể nói về các vấn đề nội bộ hoặc vấn đề nhạy cảm về mặt thương mại (ví dụ: chiến lược giá, giảm giá, đóng cửa/mở rộng nhà máy dự tính, v.v.). Nếu một cuộc hội thoại như vậy nảy sinh, hãy lập tức rời khỏi đó và báo cáo vấn đề cho quản lý trực tiếp của mình và Phòng Pháp lý.
- Không bao giờ tham gia các cuộc trao đổi thông tin không phù hợp, cho dù bằng văn bản, qua điện tử hoặc bằng miệng. Giao tiếp dạng văn bản có thể dẫn đến tòa án.
- Tự làm quen với Cẩm nang tuân thủ luật cạnh tranh và sổ tay Dawn Raid của Yara có sẵn trên Pulse bao gồm các quy trình khác và Trang hướng dẫn phù hợp với thị trường địa phương của mình. Ngoài ra, các khóa học trực tuyến có sẵn trên nền tảng Yara Learning.

Sự thiếu hiểu biết sẽ không được coi là lý do bào chữa có thể chấp nhận đối với các cơ quan quản lý về cạnh tranh, và không tuân thủ các quy tắc cạnh tranh có thể dẫn đến hành động kỷ luật. Lưu ý rằng không có ai ở Yara có thẩm quyền ra lệnh hoặc chỉ thị sẽ dẫn đến việc vi phạm những luật và quy định này.

11.2 Hạn chế theo chiều dọc

Các ví dụ thông thường về thỏa thuận hạn chế theo chiều dọc bao gồm...

- Duy trì giá bán lại - Ấn định giá tối thiểu hoặc tối đa mà nhà phân phối có thể bán lại sản phẩm đã mua.
- Hạn chế lãnh thổ - Hạn chế lãnh thổ địa lý nơi một nhà cung cấp có thể bán lại sản phẩm đã mua.
- Giao dịch độc quyền - Dẫn dụ người mua chỉ mua sản phẩm của Yara.
- Hợp đồng bán kèm hoặc gói sản phẩm – Quy định sự sẵn có của một sản phẩm phải phụ thuộc vào việc mua các sản phẩm hoặc dịch vụ khác.

11.3 Câu kết

Một số ví dụ câu kết bao gồm...

- Ấn định giá và chiến lược giá – Bán cùng những sản phẩm hoặc dịch vụ ở cùng một mức giá và với các điều kiện tương tự như nhau.
- Khối lượng bán hoặc sản lượng – Chỉ sản xuất hoặc bán một lượng nhất định (có giới hạn) sản phẩm trên thị trường.
- Phân chia lãnh thổ – Đồng ý tránh xa thị trường của đối thủ để giảm cạnh tranh trong những lãnh thổ đã được đồng thuận hoặc đối với một số loại khách hàng nhất định.
- Gian lận thầu – Tham gia thầu theo hình thức gian lận, theo đó các bên đệ trình hồ sơ thầu giả mạo trong một vụ đấu thầu.

Bạn phải bảo đảm rằng bạn không tham gia vào câu kết, cho dù là rõ ràng hay ngụ ý. Điều này bao gồm việc chia sẻ tất cả các loại thông tin có thể ảnh hưởng đến hành vi trong tương lai của đối thoại cạnh tranh trên thị trường. Ngay cả việc thảo luận một cách không chính thức về bất kỳ vấn đề nào trên đây cũng thường được xem là vi phạm luật cạnh tranh. Yara có thể bị phạt nặng vì kiểu hành động này và những cá nhân liên quan cũng có thể bị phạt tiền và/hoặc phạt tù và sẽ đối mặt với các hành động kỷ luật.

11.4 Vị thế chiếm lĩnh

Nếu bạn làm việc ở một thị trường mà các cơ quan quản lý cạnh tranh xem Yara là công ty có thị phần chiếm lĩnh (thị phần từ 40 - 50% trở lên) và công việc của bạn liên quan đến các hoạt động bán hàng, tiếp thị hoặc mua sắm thì bạn phải đảm bảo Yara tránh các hoạt động có thể được xem là lạm dụng, chẳng hạn như giảm giá cho khách hàng thân thiết và định giá để bán phá giá.

11.5 Hợp nhất và sát nhập

Để tránh mọi tập quán phi cạnh tranh hoặc vi phạm các yêu cầu thông báo kiểm soát hợp nhất, luôn cần có sự tham gia của Phòng Pháp lý khi bạn thực hiện các giao dịch hợp nhất và sát nhập hoặc liên doanh.



12

Trách nhiệm tài chính



12.1 Tính minh bạch và Trách nhiệm tài chính

Là công ty dẫn đầu ngành và là công ty niêm yết đại chúng, Yara có trách nhiệm truyền đạt thông tin một cách kịp thời, đầy đủ và chính xác cho các cổ đông cũng như cơ quan quản lý chính phủ và công chúng. Hồ sơ tài chính của Yara phải đầy đủ, trung thực, chính xác, đúng lúc và có thể hiểu được.

Tất cả hồ sơ của chúng ta sẽ được lập phù hợp với pháp luật và quy định hiện hành, các chuẩn mực kế toán thích hợp và chính sách nội bộ của Yara. Ngoài ra, Yara phải tuân thủ các điều lệ của Sàn Giao dịch Chứng khoán Na Uy (Oslo Børs) và Quy tắc thực hành của Na Uy về Quản trị công ty, bất kể bạn đang làm việc tại văn phòng nào. Cần phải thực hiện các quy trình kiểm soát nội bộ đầy đủ, có hiệu quả và hiệu lực liên quan đến tất cả các báo cáo tài chính, phù hợp với các yêu cầu trung tâm, bao gồm việc phân tách nhiệm vụ và ủy nhiệm thẩm quyền đúng đắn.

Mọi người có trách nhiệm bảo đảm rằng các tài liệu và báo cáo tài chính mà họ lưu đều đầy đủ, trung thực, chính xác, đúng lúc và có thể hiểu được. Ngành nghề kinh doanh chịu trách nhiệm đảm bảo tất cả các hồ sơ kinh doanh (hóa đơn, vận đơn, báo cáo chi phí công tác và giải trí, bảng lương, hồ sơ dịch vụ, báo cáo v.v.) được lập đúng lúc và chính xác. Với mô hình kinh doanh tích hợp của Yara, điều này đòi hỏi sự cộng tác sâu rộng giữa các phòng ban chức năng và ngành nghề kinh doanh. Lập báo cáo tài chính là sự phản ánh những gì đang xảy ra tại doanh nghiệp; hồ sơ và sổ sách của chúng ta phải phản ánh chính xác và đầy đủ tất cả các giao dịch kinh doanh mà bạn đã tham gia. Không ai trong số chúng ta được phép tạo hoặc tham gia vào việc tạo ra những hồ sơ sai lệch hoặc không ghi sổ.

Điều này đặc biệt quan trọng khi phán đoán và nhận định của ban quản lý ảnh hưởng đến các số liệu được báo cáo và khi mà các chỉ số đo lường hiệu suất được dựa trên các kết quả tài chính. Yara yêu cầu tất cả nhân viên tham gia vào việc báo cáo và kế toán tài chính phải thể hiện sự hoài nghi và khách quan nghề nghiệp cần thiết.

Yara sẽ giao thiệp và cộng tác với các kiểm toán viên nội bộ và bên ngoài một cách cởi mở, trung thực và đầy đủ. Bất kỳ vấn đề hoặc mối quan ngại nào được nêu lên trong các cuộc kiểm toán sẽ được đề cập và được xử lý một cách thích hợp.

Bạn phải lập tức báo cáo mọi trường hợp nghi ngờ hoặc thực sự sai trái hoặc xuyên tạc về tài chính hoặc hoạt động. Bất kỳ hành động cố ý gây ảnh hưởng hoặc điều chỉnh hồ sơ tài chính nào nhằm đạt được một kết quả mong muốn sẽ được xem là gian lận.

Để biết thêm thông tin, hãy tham khảo Khuôn khổ ICFR và Nguyên tắc kế toán của Yara.

12.2 Giao dịch nội gián

Yara là công ty niêm yết đại chúng. Vì vậy, bạn không được phép mua hoặc bán cổ phiếu hoặc các chứng khoán tài chính khác của Yara hoặc của các công ty khác nếu bạn nắm giữ thông tin không được công bố công khai trên thị trường và có thể gây ảnh hưởng đáng kể đến giá của những chứng khoán tài chính đó hoặc các chứng khoán tài chính liên quan khi và nếu thông tin đó được công bố công khai. Bạn cũng không được khuyên những người khác thực hiện những hoạt động như vậy.

Thông tin trọng yếu không được tiết lộ công khai có thể là thông tin tích cực hoặc tiêu cực. Ví dụ về thông tin có thể được phân loại là thông tin nội bộ bao gồm các báo cáo tài chính chưa được công bố, thông tin về hợp nhất và sáp nhập, các khoản giảm đầu tư lớn, thay đổi chính sách cổ tức, hoặc thay đổi ban quản lý điều hành.

Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi nào về việc liệu thông tin bạn nắm giữ có đủ tiêu chuẩn để được xem là thông tin nội bộ hay không, bạn phải hỏi ý kiến Phòng Quan hệ nhà đầu tư hoặc Phòng Pháp lý.

Bạn không bao giờ được tiết lộ bất kỳ thông tin nội bộ nào cho bất kỳ ai bên ngoài Yara, bao gồm cả bạn bè và các thành viên gia đình. Bạn cũng không được phép thảo luận thông tin này với những đồng nghiệp không có nhu cầu công việc phải biết thông tin đó. Yara được luật pháp yêu cầu giữ danh sách những cá nhân có quyền truy cập vào thông tin nội bộ và sử dụng hệ thống CNTT gọi là InsiderLog để tuân thủ yêu cầu này. Nếu bạn sở hữu thông tin nội bộ, bạn phải đăng nhập vào hệ thống này và hoàn tất các trường bắt buộc nhanh nhất có thể khi nhận được thông báo.

Tham gia vào giao dịch nội gián là bất hợp pháp theo luật pháp về chứng khoán của nhiều quốc gia nơi chúng ta hoạt động. Vi phạm những luật này có thể dẫn đến hình phạt dân sự và/hoặc hình sự đối với những người liên đới.

12.3 Rửa tiền

Mục tiêu của rất nhiều hành vi tội phạm là tạo ra lợi nhuận cho các cá nhân hoặc các nhóm thực hiện hành động đó. Rửa tiền là việc xử lý các khoản tiền có được do hành vi phạm tội nhằm che giấu nguồn gốc phi pháp của chúng.

Rửa tiền là hành vi bất hợp pháp ở Na Uy và ở hầu hết các quốc gia khác. Yara không cho phép rửa tiền và chúng ta thực hiện hành động phòng ngừa để tránh vô tình tham gia vào những hành động đó.

12.4 Quĩ

Cho dù bạn đang thực hiện công việc kinh doanh, đang đi công tác hay đang phục vụ giải trí cho các Đối tác kinh doanh, bạn có nghĩa vụ phải cẩn trọng khi sử dụng các khoản quỹ của Yara. Bạn phải sử dụng những khoản quỹ này một cách có trách nhiệm và chỉ sử dụng vì mục đích kinh doanh. Mỗi chúng ta có trách nhiệm bảo đảm rằng các khoản quỹ của Yara được giải trình và được theo dõi thích hợp để tránh bị lạm dụng và đánh cắp.



13 Bảo vệ thông tin công ty

Công ty chúng ta, các Đối tác kinh doanh và cổ đông của chúng ta trông cậy vào chúng ta để bảo vệ tài sản của Yara. Chúng ta chịu trách nhiệm bảo vệ an toàn những tài sản này mọi lúc, bao gồm tài sản vật chất (chẳng hạn như nhu yếu phẩm, sản phẩm, thiết bị và các khoản quỹ) và tài sản trí tuệ.

13.1 Thông tin mật và Thông tin tuyệt mật

Tất cả chúng ta phải nỗ lực ngăn chặn những người không có thẩm quyền trong nội bộ và bên ngoài tiếp cận thông tin bí mật của Yara. Nói chung, thông tin mật và thông tin tuyệt mật là thông tin không công khai, đặc biệt nhạy cảm với Yara, nhân viên hoặc Đối tác kinh doanh của Yara. Việc tiết lộ thông tin trái phép có thể gây tác động bất lợi cho Yara và đối tác của Yara. Các ví dụ là thông tin chiến lược như kế hoạch kinh doanh, thông tin tiếp thị và bán hàng, hợp đồng, kế hoạch phát triển sản phẩm, thông tin về hợp nhất và sát nhập, báo cáo sơ bộ, thiết kế và thông số kỹ thuật. Việc tiết lộ trái phép thông tin như vậy có thể gây hại cho hoạt động kinh doanh hoặc danh tiếng của Yara, đồng thời cũng có thể tác động đến giá cổ phiếu của Yara hoặc giá cổ phiếu của các đối tác. Vì vậy, chúng ta phải tuân thủ tất cả các yêu cầu duy trì tính bảo mật của tất cả những thông tin đó, trừ khi việc tiết lộ thông tin được pháp luật cho phép hoặc yêu cầu.

Vui lòng xem phần Chính sách xử lý thông tin để biết thêm chi tiết.

Để ngăn chặn những người không có thẩm quyền tiếp cận thông tin nội bộ của Yara, bạn với tư cách là nhân viên của Yara nên...

- Hãy lưu ý đến việc bạn đang ở đâu và liệu có ai có thể nghe thấy bạn nói không. Tránh thảo luận thông tin không công khai của Yara ở những nơi công cộng như trên máy bay, tàu hỏa hoặc thang máy. Cần thận trọng tương tự khi tham gia vào các cuộc gọi hội nghị, nơi rất khó để kiểm soát những người thực sự tham gia cuộc gọi có thể là ai.
- Duy trì hoạt động kiểm soát tài liệu đầy đủ bằng cách đảm bảo thông tin được bảo vệ hợp lý ở nơi lưu trữ và trong khi phân phối.
- Hãy hiểu rằng việc chuyển tiếp email của Yara trái phép là vi phạm tính bảo mật. Việc này bao gồm chuyển tiếp đến địa chỉ email riêng của chính bạn.
- Bảo đảm rằng có một thỏa thuận bảo mật phù hợp trước khi chia sẻ thông tin bảo mật.
- Đảm bảo bạn thải bỏ tài liệu vật lý có thông tin mật một cách an toàn trong thùng rác bảo mật hoặc bằng cách xé nhỏ tài liệu.
- Không chia sẻ thông tin nhạy cảm của Yara trên truyền thông xã hội hoặc các kênh bên ngoài.
- Không lưu thông tin nhạy cảm của Yara trên dịch vụ và lưu trữ đám mây bên ngoài không được ủy quyền.

- Thông tin nhạy cảm được lưu trữ trong thiết bị lưu trữ bên ngoài phải được bảo vệ tránh truy cập trái phép bằng cách sử dụng công cụ Bảo vệ thông tin do đội ngũ CNTT cung cấp (Azure Information Protection) hoặc bằng cách đảm bảo thông tin không bao giờ được để mà không có ai giám sát. Điều này không chỉ bao gồm máy tính để bàn và máy tính xách tay, mà còn bao gồm cả ổ đĩa cứng bên ngoài và điện thoại thông minh.

Chúng ta cũng có nghĩa vụ bảo vệ thông tin bảo mật mà khách hàng và Đối tác kinh doanh giao phó cho chúng ta. Bạn không bao giờ được chia sẻ thông tin về Đối tác kinh doanh hoặc khách hàng của chúng ta ra bên ngoài, trừ khi pháp luật cho phép rõ ràng hoặc yêu cầu làm như vậy.

13.2 Tài sản trí tuệ

Tài sản trí tuệ (IP) của Yara là một trong những tài sản quý giá nhất của chúng ta. Tài sản trí tuệ của Yara bao gồm mọi ý tưởng kinh doanh hoặc thông tin mà Yara sở hữu, chẳng hạn như sản phẩm hoặc phương pháp luận độc nhất và thông tin độc quyền. Điều này bao gồm các bí mật thương mại, bí quyết, bằng sáng chế, thương hiệu và tài liệu được bảo vệ theo bản quyền. Bạn nên biết rằng Yara giữ quyền sở hữu độc quyền đối với mọi tài sản trí tuệ được hình thành hoặc được phát triển trong thời gian bạn làm việc cho Yara, khi mà hoạt động này được thực hiện có kết nối với hoặc liên quan đến công việc thực hiện cho Yara.

Bạn cũng phải tôn trọng quyền Tài sản trí tuệ của Yara và của những người khác. Điều này nghĩa là bạn phải tuân thủ tất cả các luật hiện hành quy định về Tài sản trí tuệ của Yara cũng như Tài sản trí tuệ của các Đối tác kinh doanh của chúng ta. Ngoài ra, bạn phải tôn trọng các quyền gắn với việc sử dụng phần cứng hoặc phần mềm miễn phí.

13.3 Thiết bị điện tử

Mặc dù Yara công nhận rằng các máy tính thuộc sở hữu công ty và các thiết bị CNTT khác đôi khi có thể được sử dụng vì mục đích riêng tư, nhưng những thiết bị này được trang bị để sử dụng trong công việc.

- Hãy đặc biệt cẩn trọng khi sử dụng truyền thông xã hội hoặc các dịch vụ giải trí trên máy tính và hệ thống CNTT của công ty.
- Không được cài đặt phần mềm không được phép, phát trực tiếp hoặc lưu trữ nhạc hoặc các loại giải trí kỹ thuật số xâm phạm tác quyền khác trên các thiết bị Yara của bạn.
- Tránh sử dụng địa chỉ email và mật khẩu của Yara để đăng ký các diễn đàn bên ngoài và đại diện cho Yara trừ khi bạn được phép làm vậy.
- Vào mọi lúc và ở bất kỳ đâu (tại nhà, văn phòng, khi di chuyển), hãy bảo vệ quyền truy cập vào thiết bị của Yara và thông tin được lưu trữ bằng cách không chia sẻ mật khẩu hoặc cho phép các bên không được phép truy cập (bao gồm gia đình).
- Tự làm quen với những cách ngăn hành vi đánh cắp thông tin điện tử của Yara (tấn công lừa đảo).



14

Bảo mật dữ liệu

Tất cả chúng ta phải cam kết bảo vệ quyền riêng tư và dữ liệu cá nhân của các đồng nghiệp, khách hàng, nhà cung ứng và Đối tác kinh doanh của chúng ta. Vì vậy, điều quan trọng là tất cả nhân viên của Yara có thể xử lý hoặc theo cách khác là quản lý dữ liệu cá nhân phải biết các yêu cầu áp dụng.

Yara thực hiện các Chính sách bảo mật dữ liệu và các quy trình và hướng dẫn liên quan, thiết lập khuôn khổ về cách dữ liệu cá nhân được xử lý và bảo vệ trong Yara:

- Các Chính sách bảo mật dữ liệu của Yara đối với dữ liệu nhân viên và khách hàng, nhà cung cấp và dữ liệu đối tác kinh doanh; và
- Các Chính sách bảo mật dữ liệu của Vương quốc Anh đối với dữ liệu nhân viên và khách hàng, nhà cung cấp và dữ liệu đối tác kinh doanh.

Tất cả nhân viên của Yara phải tuân theo những chính sách này. Hành vi vi phạm các Chính sách bảo mật dữ liệu Yara có thể dẫn đến xử lý kỷ luật, lên đến và bao gồm chấm dứt hợp đồng lao động.

Dữ liệu cá nhân là gì?

Dữ liệu cá nhân là bất kỳ thông tin nào liên quan đến một người có thể được xác định hoặc được nhận dạng cá nhân, có thể được sử dụng riêng, hoặc cùng với thông tin khác để liên hệ, định vị hoặc theo cách khác là xác định một cá nhân. Tên, số điện thoại và địa chỉ email của nhân viên hoặc khách hàng là các ví dụ điển hình của dữ liệu cá nhân, cũng như các đánh giá hiệu suất, thông tin lương, giờ làm việc, hồ sơ người dùng và nhật ký hoạt động điện tử về việc sử dụng các nguồn tài nguyên CNTT của một người.

Thông tin về công ty tự nó không phải là dữ liệu cá nhân. Tuy nhiên, thông tin liên hệ của đại diện công ty (ví dụ như đại diện khách hàng) cấu thành dữ liệu cá nhân và phải được xử lý theo đó. Nếu cá nhân là doanh nghiệp tư nhân, thông tin liên hệ, tên và kiểu mua của cá nhân đó sẽ là dữ liệu cá nhân và tuân theo các yêu cầu nghiêm ngặt. Để biết thêm ví dụ về những gì cấu thành dữ liệu cá nhân, vui lòng tham khảo trang Pulse về Bảo mật dữ liệu.

Làm thế nào để xử lý dữ liệu cá nhân?

Khi bạn xử lý dữ liệu cá nhân về người khác, bạn phải bảo vệ và giới hạn truy cập trái phép đồng thời ngăn chặn tiết lộ vô tình bằng cách tuân thủ Chỉ thị bảo mật dữ liệu Yara

Các Chính sách quyền riêng tư và các quy trình cùng hướng dẫn liên quan. Trong ngữ cảnh này, “xử lý” nghĩa là mọi hoạt động trên hoặc sử dụng dữ liệu cá nhân, ví dụ như đăng ký, thu thập, lưu trữ, sửa đổi, xóa, tiết lộ và theo cách khác là công bố dữ liệu cá nhân. Vui lòng chú ý rằng trong các lĩnh vực trách nhiệm nhất định, ví dụ như Nhân sự, CNTT, thu mua và Giải pháp nông nghiệp, có thể có những thủ tục cụ thể về cách bạn xử lý dữ liệu cá nhân.

Một nguyên tắc chính khi nói đến bảo mật và dữ liệu cá nhân là chỉ có thể sử dụng dữ liệu cá nhân cho các mục đích hợp pháp, rõ ràng và cụ thể. Điều này nghĩa là bạn với tư cách là nhân viên của Yara, chỉ có thể thu thập, sử dụng hoặc xử lý dữ liệu cá nhân cần thiết để đạt mục đích của bạn. Những mục đích đó phải được chứng minh khách quan bởi các hoạt động của Yara. Một nguyên tắc quan trọng khác là giảm thiểu dữ liệu. Không thu thập dữ liệu cá nhân hơn mức cần thiết, xác định thời gian lưu giữ và đảm bảo dữ liệu cá nhân được xóa sau thời gian lưu giữ.

Xử lý và bảo vệ dữ liệu cá nhân theo cách hợp pháp chưa bao giờ quan trọng hơn thế, do giá trị cao của kỹ thuật số hóa và thông tin nói chung, cùng với luật định bảo vệ dữ liệu của Liên minh châu Âu (Quy định bảo vệ dữ liệu chung hay GDPR) được áp dụng từ tháng 5 năm 2018. Các tổ chức không tuân thủ GDPR có thể đối mặt với hình phạt nặng - lên đến 4% doanh thu toàn cầu hàng năm hoặc 20 triệu Euro bên cạnh tổn thất về danh tiếng. Vì vậy, điều hết sức quan trọng là nhân viên xử lý dữ liệu cá nhân phải tuân thủ các điều lệ áp dụng.

Để biết thêm thông tin về cách xử lý dữ liệu cá nhân, vui lòng truy cập trang Pulse về Bảo mật dữ liệu hoặc liên hệ với Trưởng bộ phận Bảo mật dữ liệu hoặc Điều phối về Bảo mật dữ liệu trong khu vực của bạn.





15 Các Bên liên quan và Cộng đồng của chúng ta

15.1 Tính bền vững

Khi thực hiện Mission và Vision của chúng ta, Yara đã cập nhật chiến lược của công ty, bao gồm tham vọng trở thành công ty dinh dưỡng cây trồng của tương lai. Tham vọng này được thiết lập trong bối cảnh khủng hoảng khí hậu và thiên nhiên, ngành nông nghiệp toàn cầu đang thay đổi, tăng cạnh tranh, tăng sự ảnh hưởng của người tiêu dùng lên chuỗi giá trị thực phẩm.

Yara có hai ưu tiên chiến lược; tăng tốc xuất sắc hoạt động và mở rộng phạm vi tiếp cận và giải pháp của chúng tôi. Theo ba ưu tiên này, chúng ta cam kết thực hiện những hành động cải thiện hiệu suất đáng kể.

Chúng ta phải đi tiên phong trong việc phát triển các thông lệ nông nghiệp bền vững, hỗ trợ nền kinh tế hydro và trở thành một công ty bền vững hơn trong hoạt động của riêng mình. Chúng ta phải đi tiên phong trong các mô hình mới và có thể mở rộng nhằm chia sẻ kiến thức của chúng ta với nhiều nông dân và khách hàng hơn.

Chúng ta nỗ lực vượt qua các đối thủ cạnh tranh bằng cách tập trung vào hoạt động xuất sắc và hiệu suất an toàn đẳng cấp, cũng như tìm ra những cách thức mới và cải tiến để tiền tệ hóa kiến thức của chúng ta, từ đó trao quyền cho các nông dân và khách hàng công nghiệp.

Chúng ta đã tuyên bố tham vọng trở thành công ty không phát thải các-bon đến năm 2050 trong toàn chuỗi giá trị. Để đạt được điều này, chúng ta sẽ sử dụng vị thế dẫn đầu

của mình để định hình tiêu chuẩn ngành và xây dựng các giải pháp dinh dưỡng cây trồng bền vững hơn được các sản phẩm nitrat của chúng ta hỗ trợ. Chúng tôi đã đảm nhận vai trò tích cực trong việc phát triển các mục tiêu phát thải cho ngành phân bón. Chúng tôi tin tính bền vững và tạo giá trị luôn song hành với nhau. Vì vậy, Yara cải tiến với mục đích – lựa chọn trở thành một phần của giải pháp.

15.2 Tài trợ

Tài trợ là hoạt động trao đổi giá trị trong đó Yara cấp tiền cho một nỗ lực nhằm hỗ trợ sứ mệnh và tầm nhìn của công ty mà công ty nhận lợi ích cụ thể và đã xác định. Tất cả các hoạt động chúng ta tài trợ phải phù hợp với Sứ mệnh và Tầm nhìn Mission và Vision của chúng ta. Ngoài ra, chúng tôi tài trợ cho các thể chế hoặc hoạt động hỗ trợ lịch sử của chúng tôi hoặc phát triển kinh tế của các khu vực chúng tôi phục vụ.

Tài trợ dựa trên thỏa thuận chính thức giữa hai bên và được xem là công cụ tiếp thị và định vị. Lưu ý rằng Yara không hỗ trợ các cá nhân.

Tất cả hoạt động tài trợ của Yara phải phù hợp với Sứ mệnh và Tầm nhìn và cũng phải...

- Xây dựng nhận biết Thương hiệu
- Xúc tiến Sứ mệnh và Tầm nhìn

- Hỗ trợ lịch sử và di sản của chúng ta
- Thúc đẩy tính đa dạng và hòa nhập
- Phản ánh vai trò của chúng ta là một nhà đóng góp có giá trị đối với cộng đồng địa phương
- Thúc đẩy quan hệ khách hàng
- Trao quyền cho các nhóm và tổ chức khuyến khích kinh tế địa phương
- Cho phép các sáng kiến địa phương hỗ trợ Sứ mệnh Mission của chúng ta là nuôi sống thế giới và bảo vệ hành tinh.

Là một phần trong mọi cam kết, chúng ta nên nhấn đến việc tăng sự hiện diện của thương hiệu thông qua hoạt động quảng cáo công ty, bài phát biểu then chốt hoặc phần trình bày trong lịch trình sự kiện.

Tài trợ ở cấp địa phương thuộc thẩm quyền phê duyệt của giám đốc cơ sở, nhà máy, quốc gia hoặc cấp quản lý tương đương.

Tài trợ tại nhà máy cấp khu vực hoặc toàn cầu được phê duyệt bởi đội ngũ quản lý điều hành hoặc khu vực liên quan.

Tài trợ ở cấp độ công ty hoặc toàn cầu là những tài trợ gắn liền với tham vọng chiến lược cũng như Sứ mệnh và Tầm nhìn của Yara. Tài trợ công ty cũng có khả năng được mở rộng về mặt địa lý và với phạm vi hoặc tác động toàn cầu. Tài trợ công ty luôn nên có sự tham gia của Phòng Định vị Công ty & Thương hiệu và phải nhận hỗ trợ và phê duyệt của đội ngũ quản lý điều hành liên quan.

Cá nhân hoặc nhóm ra các quyết định đầu tư cho cộng đồng, tài trợ hoặc học bổng chịu trách nhiệm về tính chính trực của quy trình và kết quả. Điều này bao gồm trách nhiệm cho những điều sau:

- Bảo đảm việc đóng góp không tạo thành hành vi hối lộ hoặc tham nhũng, hoặc có vẻ là hối lộ hoặc tham nhũng.
- Bảo đảm không có xung đột lợi ích thực sự, tiềm ẩn hoặc có thể nhận thấy.
- Bảo đảm trách nhiệm và minh bạch, và rằng khoản quỹ được sử dụng theo mục đích đã định bằng cách quản lý và giám sát đóng góp thường xuyên.
- Bảo đảm đóng góp không được thực hiện theo chỉ thị hoặc vì lợi ích của Công chức¹ (hoặc phụ tá thân cận) có giám sát hoặc ảnh hưởng lên kinh doanh của Yara.

- Bảo đảm đóng góp tuân thủ đầy đủ Quy trình Thẩm định tính chính trực, ở nơi áp dụng.

Tất cả hoạt động tài trợ phải được khai báo bằng Biểu mẫu đăng ký tài trợ có trên Pulse.

15.3 Quyền góp

Quyền góp thường là thanh toán một lần hoặc đóng góp mà không kỳ vọng nhận lại điều gì. Tất cả quyền góp do Yara thực hiện phải được phê duyệt theo các ma trận ủy quyền đã thiết lập.

Từ quan điểm Tiếp thị, quyền góp nên được giữ ở mức tối thiểu tuyệt đối và chủ yếu liên quan đến các trường hợp khẩn cấp. Không bao giờ được quyền góp cho...

- các tổ chức là Đối tác kinh doanh hiện tại hoặc triển vọng
- cá nhân

Nếu có bất kỳ câu hỏi nào về quyền góp, vui lòng liên hệ với Giám đốc Tuân thủ khu vực của bạn.

15.4 Vận động hành lang

Yara hiểu rõ tầm quan trọng của việc làm cho mọi người hiểu rõ vị thế của mình trong các vấn đề có ảnh hưởng đến các bên liên quan của chúng ta. Để đạt được điều này, Yara có thể thuê những người vận động ở hành lang để hành động thay mặt mình, với điều kiện là những người vận động ở hành lang khai báo với các viên chức chính phủ, cơ quan quản lý hoặc các tổ chức mà họ tiếp xúc rằng họ đại diện cho Yara. Người vận động hành lang được xem là Bên trung gian và phải thực hiện IDD theo quy trình IDD (Vui lòng xem phần 10.1 về Bên trung gian: Làm việc thay mặt cho Yara).

Người vận động hành lang cần tuân theo điều lệ nghiêm ngặt và phòng Sự vụ Công ty phải giám sát đầy đủ tất cả hoạt động vận động hành lang được Yara sử dụng. Mọi người vận động ở hành lang mà chúng ta sử dụng phải tuân thủ tất cả các luật và quy định hiện hành.

¹ Xem phần 9.4 Quà tặng cho công chức để biết định nghĩa

15.5 Hoạt động chính trị và Đóng góp chính trị

Yara khuyến khích mọi người thực hiện quyền cá nhân của mình một cách tự nguyện để tham gia vào tiến trình chính trị. Tuy nhiên, bạn phải thực hiện hoạt động chính trị cá nhân của mình trong thời gian riêng và sử dụng nguồn lực riêng của mình. Bạn cũng phải bảo đảm rằng sự nghiệp chính trị cá nhân và các đóng góp chính trị của mình không tạo xung đột lợi ích.

Yara không trao quà tặng, quyền góp hoặc hỗ trợ khác cho các đảng phái chính trị hoặc chính trị gia cá nhân.

Bạn không bao giờ được đóng góp tài sản hoặc quỹ của công ty trực tiếp cho bất kỳ một đảng phái chính trị nào hoặc cho bất kỳ cá nhân nào nắm giữ hoặc đang chạy đua vào một chức vụ công, hoặc bất kỳ tổ chức chính trị, tôn giáo hoặc ý thức hệ nào khác. Ngoài ra, bạn không được giao thiệp với các Công chức về các vấn đề chính sách hoặc tham gia vào các hoạt động chính trị thay mặt cho Yara, trừ khi phù hợp với luật pháp địa phương, chính sách hiện hành của vùng và có sự phối hợp với Phòng Truyền thông Công ty và Phòng Sự vụ công ty của Yara.

Nếu bạn có thắc mắc, hãy liên hệ với quản lý trực tiếp của bạn, Phòng Sự vụ công ty hoặc Phòng Tuân thủ và Đạo đức.

15.6 Truyền đạt thông tin về Yara đến công chúng

Điều hết sức quan trọng là Yara phải truyền đạt thông tin đến công chúng một cách nhất quán và đúng thẩm quyền. Vì vậy, chỉ những phát ngôn viên có thẩm quyền mới được thay mặt cho Yara phát ngôn trước bất kỳ nhà phân tích đầu tư nào hoặc giới truyền thông. Điều này được mô tả trong Chính sách công bố tiết lộ thông tin trong Hệ thống các quy tắc định hướng của Yara.

15.7 Hành vi cá nhân trong truyền thông xã hội

Hướng dẫn về việc sử dụng truyền thông xã hội cá nhân của nhân viên được bao gồm trong Quy trình truyền thông xã hội, có sẵn ở Hệ thống các quy tắc định hướng của Yara. Vui lòng tham khảo cả Sổ tay truyền thông xã hội để biết thông tin và lời khuyên về cách sử dụng truyền thông xã hội đúng cách và hiệu quả. Sổ tay truyền thông xã hội có sẵn trong Chức năng công ty ở phần Truyền thông công ty trên Pulse.



16

Công cụ bổ sung về tuân thủ và đạo đức

Có một vài công cụ bổ sung để giúp bạn đưa ra quyết định đúng đắn.

16.1 Trang pulse về tuân thủ và đạo đức

Hãy truy cập các trang Pulse về tuân thủ và đạo đức để biết thông tin chi tiết về hầu hết các chủ đề được đề cập trong tài liệu này.

16.2 Khóa học trực tuyến

Hoàn thành các khóa học trực tuyến tương tác về Quy tắc ứng xử của Yara. Khóa học có trên nền tảng Yara Learning và cung cấp lời khuyên thực tiễn và bổ sung về nhiều chủ đề được đề cập trong tài liệu này. Khóa học là bắt buộc đối với tất cả nhân viên có truy cập vào Yara Learning, sau mỗi hai năm làm việc. Những khóa học này đề cập nhiều chủ đề rộng lớn, bao gồm thẩm định tính chính trực, nhân quyền, Đối tác kinh doanh, tham nhũng, hành vi cá nhân, thanh toán vô điều kiện và quà tặng và sự khoản đãi.

16.3 Tham gia vào các khóa đào tạo về tuân thủ và đạo đức

Phòng Tuân thủ và Đạo đức có một chương trình đào tạo trực diện, tương tác, được lập riêng cho phù hợp, dành cho hàng nghìn nhân viên mỗi năm. Nếu bạn nhận được lời mời tham dự một khóa đào tạo như vậy, hãy xem việc tham dự là bắt buộc và cố gắng tham dự.

Bạn cũng có thể yêu cầu trực tiếp Quản lý tuân thủ khu vực hoặc Phòng Phòng Tuân thủ và Đạo đức cung cấp cho Phòng ban của mình các khóa đào tạo.

16.4 Trang hướng dẫn

Trang hướng dẫn cung cấp thông tin chi tiết về lời khuyên thực tiễn cho một số chủ đề trong Quy tắc ứng xử. Các chủ đề này gồm...

- Thanh toán vô điều kiện
- Xung đột lợi ích
- Đại lý & Bên trung gian
- Công chức
- Quản lý hợp đồng
- Ra quyết định có đạo đức

Các trang hướng dẫn về các chủ đề ở trên có sẵn (chỉ có tiếng Anh) trên các trang pulse về tuân thủ và đạo đức.

Bên trung gian

Một bên trung gian là một công ty hoặc cá nhân hành động thay mặt cho Yara. Ví dụ về Bên trung gian là cố vấn, nhà thầu, đại lý, nhà bán lại, bên môi giới hoặc nhà phân phối.

Câu kết

Câu Câu kết là một thỏa thuận, hoặc hình thức hiểu biết chung, giữa hai hoặc nhiều đối thủ cạnh tranh nhằm hạn chế cạnh tranh để thu được lợi ích không công bằng. Thông thường, đó là thỏa thuận (hoặc "hiểu biết chung") giữa các công ty, còn được gọi là các "cartel", nhằm phân chia thị trường, ấn định giá hoặc hạn chế sản lượng.

Công chức

Bất kỳ ai làm việc hoặc đại diện cho một chính phủ quốc gia, khu vực hoặc địa phương; một công ty thuộc sở hữu hoặc kiểm soát của chính phủ; nhân viên hoặc đại lý của tổ chức quốc tế công; đảng phái chính trị, viên chức của đảng phái chính trị và ứng viên công sở; và bất kỳ ai khác có quyền hạn chính thức hoặc đại diện cho cơ quan hoặc tổ chức chính phủ, bao gồm cả những người nắm giữ vị trí lập pháp, quản lý hoặc tòa án cũng như thành viên của quân đội và cảnh sát.

Dữ liệu cá nhân

Bất kỳ thông tin nào liên quan đến một người có thể được xác định hoặc được nhận dạng cá nhân, có thể được sử dụng riêng, hoặc cùng với thông tin khác để liên hệ, định vị hoặc theo cách khác là xác định một cá nhân.

Đối tác kinh doanh

Bất kỳ ai Yara giao dịch kinh doanh, ví dụ nhưng không giới hạn ở: các nhà cung cấp, khách hàng, nhà phân phối, đại lý, bên trung gian, người bán lại, nhà tư vấn, nhà thầu, phụ tá, người vận động ở hành lang hoặc đối tác liên doanh.

Gian lận

Bất kỳ hành vi hoặc thiếu sót nào có chủ ý nhằm chiếm đoạt tài sản của người khác hoặc bỏ qua quy trình bằng cách lừa gạt hoặc sử dụng các biện pháp thiếu công bằng khác.

Giao dịch nội gián

Giao dịch cổ phiếu của một công ty đại chúng hoặc các chứng khoán khác dựa trên thông tin quan trọng, không công khai về công ty.

Hạn chế theo chiều dọc

Hạn chế theo chiều dọc là một kiểu thỏa thuận hạn chế thương mại giữa các công ty hoạt động ở những cấp độ khác nhau trong các chuỗi sản xuất hoặc phân phối. Những thỏa thuận này nhìn chung hạn chế các điều kiện mà trong đó các công ty này có thể mua, bán hoặc bán lại sản phẩm hoặc dịch vụ.

Khu vực pháp lý nước ngoài

Khu vực pháp lý nước ngoài là những lãnh thổ mà cơ quan chức trách có thể có hiểu biết giới hạn về thuế hoặc các mục đích khác.

Liên doanh

Hoạt động kinh doanh theo hợp đồng được thực hiện giữa hai bên trở lên.

Quấy rối

Bất kỳ kiểu hành vi không mong muốn nào hướng đến một người khác tạo môi trường làm việc thù địch, sợ hãi, hạ thấp, làm giảm giá trị hoặc xúc phạm, theo đó tác động đến phẩm giá hoặc tâm lý khỏe mạnh của người khác.

Quyên góp

Thanh toán hoặc đóng góp một lần mà không kỳ vọng nhận lại điều gì.

Rửa tiền

Việc di chuyển tiền thu được của tội phạm qua hệ thống tài chính để che giấu bản chất của tiền.

Tài sản trí tuệ

Tài sản (chẳng hạn như ý tưởng, phát minh hoặc quy trình) bắt nguồn từ trí óc hoặc trí tuệ, hoặc đơn đăng ký, quyền hoặc đăng ký liên quan đến điều này.

Tài trợ

Một hoạt động trao đổi giá trị, cấp tiền cho nỗ lực mà bạn nhận được lợi ích cụ thể và xác định.

Tham nhũng

Lạm dụng quyền lực được ủy thác để thu lợi cá nhân và lấy lợi thế không chính đáng vì vị trí của bạn.

Thanh toán vô điều kiện

Thanh toán, bằng tiền mặt hoặc bất kỳ hình thức nào, được thực hiện để hoàn thành kịp thời hành động theo thủ tục thường. Những khoản thanh toán này là hành động mà người nhận chịu trách nhiệm thực hiện và có thể bao gồm xử lý giấy tờ và cấp giấy phép. Thanh toán có giá trị định danh liên quan đến kinh tế địa phương.

Thẩm định tính chính trực

Quy trình điều tra tính chính trực của Đối tác kinh doanh tiềm năng và hiện có.

Thông tin bảo mật

Thông tin không công khai, đặc biệt nhạy cảm với Yara, nhân viên hoặc Đối tác kinh doanh của Yara.

Trả thù

Bất kỳ hành động không có lợi, thực hiện hay bỏ qua kết quả để trừng trị một nhân viên đã báo cáo vấn đề.

Vận động hành lang

Quá trình ảnh hưởng hợp pháp đến chính sách công và chính phủ, các hành động hoặc quyết định của các quan chức chính phủ các cấp.

Xung đột lợi ích

Xung đột lợi ích nảy sinh khi lợi ích cá nhân của một người can thiệp hoặc có biểu hiện can thiệp vào lợi ích của Yara.

Ảnh: Yara, Getty Images and from Unsplash: Marvin Meyer, Annie Spratt, Arum, Benjamin Lizardo, Charles Deluvio, Crew, Gregory Hayes, Janko Ferlic, John Mark Strange, Kira auf der Heide, Maizan Daniswara, Marvin Meyer, Remi Walle, Mauro Mora, Rob Hampson, Robert Bye & YouXVentures.

Yara International ASA
Drammensveien 131
N-0277 Oslo
Na Uy
Số điện thoại: +47 24 15 70 00
Fax: +47 24 15 70 01

© 2022 Yara. Bảo lưu mọi quyền.

Tháng 1 năm 2022

