



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

Môi trường Làm việc

- Phân biệt đối xử & Quấy rối:** New Balance nỗ lực xây dựng một môi trường làm việc đa dạng và hội nhập. New Balance cam kết tuân thủ các nguyên tắc cơ hội việc làm bình đẳng và không dung thứ cho quấy rối hoặc phân biệt đối xử dưới bất kỳ hình thức nào. Điều này bao gồm bất kỳ sự phân biệt đối xử hoặc quấy rối nào liên quan đến chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia, tổ tiên, tôn giáo, giới tính (bao gồm cả tình trạng mang thai), tín ngưỡng, khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần, tình trạng hôn nhân, tình trạng y tế, khuynh hướng tình dục, nhận dạng giới, tuổi tác, hoặc bất kỳ căn cứ khác được pháp luật bảo vệ.
- Sức khỏe và An toàn:** New Balance cam kết mang tới cho tất cả các nhân viên một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Tất cả các nhân viên được kỳ vọng phải có ý thức về các biện pháp an toàn và tuân theo các chính sách cũng như quy trình của Công ty về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc. Các nhân viên phải báo cáo tình trạng không an toàn cho người quản lý, cán bộ giám sát hoặc Bộ phận Nhân sự ngay lập tức.
- An ninh Nơi làm việc:** New Balance cam kết ngăn chặn bạo lực và hành vi đe dọa nơi làm việc. New Balance sẽ không dung thứ cho bất kỳ hành vi, cử chỉ hoặc phát ngôn, bao gồm qua email, phần mềm tin nhắn nhanh hoặc phương tiện xã hội mà rõ ràng có ý đe dọa, đáng sợ hoặc ép buộc.
- Ma túy và Rượu:** New Balance là nơi làm việc không có ma túy và rượu. Điều này áp dụng cho tất cả các dược chất, ma túy, rượu hoặc thuốc, hợp pháp hoặc bất hợp pháp, mà có thể làm giảm khả năng thực hiện hiệu quả và an toàn các chức năng công việc của nhân viên. Các nhân viên sẽ không được đến nơi làm việc, trở lại làm việc hoặc tham dự bất kỳ sự kiện nào do Công ty tài trợ khi đang bị ảnh hưởng của rượu hoặc bất kỳ chất nào khác. Các nhân viên không được sử dụng hoặc mang theo rượu hoặc các chất gây say khác trong khuôn viên của Công ty. Một ngoại lệ đối với sử dụng rượu có thể áp dụng cho các sự kiện của New Balance, nhưng các nhân viên phải kiểm chế không được uống quá nhiều và bị say.

Xung đột Lợi ích

- Xung đột Lợi ích:** Các nhân viên của New Balance có trách nhiệm hành động vì lợi ích tốt nhất của Công ty và tránh xung đột lợi ích hoặc sự xuất hiện của xung đột lợi ích. Xung đột lợi ích xảy ra khi lợi ích bên ngoài của nhân viên ảnh hưởng tới lợi ích của Công ty hoặc các nhiệm vụ liên quan đến công việc của nhân viên. New Balance cấm nhân viên lợi dụng vị trí của họ tại New Balance để thu lợi riêng hoặc để đạt được lợi ích cho bản thân hoặc các thành viên trong gia đình. Nếu bạn có thắc mắc liệu một tình huống có phải là xung đột lợi ích tiềm ẩn hay không, vui lòng liên hệ với Tổng Cố vấn hoặc Phó Chủ tịch Phụ trách Nhân sự.
- Việc làm Bên ngoài Công ty:** New Balance hiểu rằng đôi khi các nhân viên có thể tìm kiếm việc làm thêm bên ngoài Công ty. Không được sử dụng tài nguyên Công ty để hỗ trợ công việc bên ngoài. Bất kỳ công việc nào như vậy cũng phải được thực hiện ngoài giờ làm việc thông thường của nhân viên và không được ảnh hưởng tới khả năng thực hiện công việc tại New Balance của nhân viên. Trong mọi trường hợp, nhân viên không được đảm nhận bất kỳ vị trí nào (dù là nhân viên hay nhà thầu độc lập) cho đối thủ cạnh tranh. Nhân viên cũng bị cấm làm việc cho khách hàng, bên bán hàng, nhà cung cấp, nhà thầu, người được cấp phép, đại lý, nhà phân phối hoặc bất kỳ người nào hay tổ chức nào khác mà New Balance có hợp



tác kinh doanh.

3. **Thành viên Gia đình:** New Balance là một công ty thuộc sở hữu gia đình và chúng tôi tự hào về di sản đặc biệt của chúng tôi. Các thành viên trong cùng gia đình có thể làm việc tại New Balance và tại cùng một địa điểm chung. Tuy nhiên, điều quan trọng là phải tránh xung đột lợi ích và thiên vị, hoặc thậm chí sự xuất hiện của điều đó. Theo đó, các nhân viên không được đảm nhận các vị trí tại New Balance mà đòi hỏi hoặc cho phép nhân viên trực tiếp hoặc gián tiếp giám sát hoặc gây ảnh hưởng đến các điều khoản và điều kiện việc làm của một thành viên gia đình. Ví dụ về các điều khoản hoặc điều kiện làm việc bao gồm thăng chức, chấm dứt việc làm, kỷ luật và lương bổng. New Balance sẽ không tuyển dụng bất kỳ thành viên gia đình nào của các nhân viên làm việc trong Bộ phận Nhân sự hoặc Tiền lương.
4. **Mối quan hệ giữa các cá nhân:** New Balance nghiêm cấm quan hệ tình cảm giữa các nhân viên, trong đó một nhân viên trực tiếp hoặc gián tiếp giám sát người kia hoặc có thể gây ảnh hưởng đến các điều khoản hoặc điều kiện việc làm của nhân viên kia. Ví dụ về các điều khoản hoặc điều kiện làm việc bao gồm thăng chức, chấm dứt việc làm, kỷ luật và lương bổng. Giám đốc điều hành của New Balance (cấp Phó chủ tịch trở lên) và tất cả các thành viên của Bộ phận Nhân sự và Tiền lương đều bị cấm tham gia vào các mối quan hệ tình cảm với bất kỳ nhân viên Công ty nào, bất kể cơ cấu quan hệ cấp trên-cấp dưới.
5. **Quà tặng:** Để tránh sự xuất hiện của hành vi không đúng, New Balance cấm các nhân viên nhận bất kỳ quà tặng, ưu đãi, giải trí, thanh toán hoặc khoản cho vay nào có giá trị lớn hơn 50 USD cho bản thân hoặc thành viên gia đình của họ từ bất kỳ bên nào đang hợp tác hoặc tìm cơ hội hợp tác kinh doanh với New Balance. New Balance không khuyến khích tặng quà cho khách hàng, bên bán hàng, nhà cung cấp, nhà thầu, người được cấp phép, đại lý, nhà phân phối hoặc các bên khác có hợp tác kinh doanh với New Balance. Các nhân viên muốn tặng quà (cho khách hàng tiềm năng hoặc hiện tại, bên bán hàng, nhà cung cấp, nhà thầu, người được cấp phép, đại lý hoặc nhà phân phối) phải xin chấp thuận trước từ Tổng Cố vấn. Trong mọi trường hợp, không được trao cho hoặc nhận quà tặng từ bất kỳ chính phủ hoặc (các) nhân viên chính phủ hoặc thành viên gia đình của họ.
6. **Thành viên Hội đồng Quản trị**
 - a. **Hội đồng Quản trị Tổ chức Phi Lợi nhuận:** New Balance khuyến khích các nhân viên mang lại lợi ích cho cộng đồng. Một nhân viên có thể làm việc trong hội đồng quản trị hoặc ban cố vấn của tổ chức phi lợi nhuận miễn là công việc đó không gây ảnh hưởng tới khả năng thực hiện công việc của nhân viên tại New Balance. Một nhân viên không được hoặc có vẻ như làm việc cho một hội đồng quản trị với tư cách là đại diện của New Balance mà không có cho phép trước bằng văn bản từ Tổng Cố vấn.
 - b. **Hội đồng Quản trị Tổ chức Vì Lợi nhuận:** Một nhân viên có thể làm việc trong hội đồng quản trị của tổ chức vì lợi nhuận với sự cho phép trước bằng văn bản của Giám đốc Điều hành và Tổng Cố vấn. Không nhân viên nào được làm việc trong hội đồng quản trị của bất kỳ đối thủ cạnh tranh, khách hàng, bên bán hàng, nhà cung cấp, nhà thầu, bên được cấp phép, đại lý, nhà phân phối của New Balance hoặc bất kỳ tổ chức nào khác có hợp tác kinh doanh với New Balance.

Thực hành Kinh doanh Toàn cầu

1. **Chống Hối lộ và Chống Tham nhũng:** New Balance cam kết với các tiêu chuẩn cao nhất về tính liêm chính và tìm cách tránh ngay cả sự xuất hiện của sự không phù hợp. Công ty nghiêm cấm tất cả các hình thức hối lộ và tham nhũng và sẽ thực hiện tất cả các bước cần thiết để đảm bảo rằng hối lộ và tham nhũng không xảy ra trong các hoạt động kinh doanh của chúng ta. Các nhân viên bị cấm trực tiếp hoặc gián tiếp thực hiện, hứa hẹn, ủy quyền hoặc trao bất



cứ thứ gì có giá trị cho viên chức chính phủ hoặc phi chính phủ hoặc bất kỳ bên thứ ba nào thay mặt Công ty để bảo đảm lợi thế không chính đáng, đạt được hoặc duy trì một hoạt động kinh doanh hoặc chỉ định hoạt động kinh doanh với bất kỳ người hoặc tổ chức nào khác. Lệnh cấm này bao gồm các khoản thanh toán cho các bên thứ ba, trong đó nhân viên biết hoặc có lý do để tin rằng bên thứ ba đó sẽ sử dụng bất kỳ phần nào của khoản thanh toán để hối lộ.

2. **Tuân thủ Quy tắc Thương mại Quốc tế:**

a. **Chính sách Chống Tẩy chay** – Nhân viên New Balance không hỗ trợ hoặc hợp tác trong một cuộc tẩy chay không bị xử phạt đối với một quốc gia khác.

b. **Cấm vận Thương mại** - Nhân viên New Balance phải tuân thủ tất cả các luật hiện hành về cấm vận thương mại, bao gồm luật nhập khẩu, xuất khẩu và trung chuyển.

3. **Các Luật Chống cạnh tranh (Chống Độc quyền):** Hầu hết các quốc gia đều có các cơ quan được tổ chức chặt chẽ về luật "chống độc quyền", "chống cạnh tranh" hoặc "bảo vệ người tiêu dùng" được thiết kế để khuyến khích và bảo vệ cạnh tranh tự do và công bằng. Các luật này điều chỉnh mối quan hệ của New Balance với các nhà bán lẻ, bao gồm quy tắc định giá, chiết khấu, điều khoản tín dụng, tài trợ khuyến mại, hợp tác phân phối độc quyền, mối quan hệ nhượng quyền, mối quan hệ cấp phép, hạn chế vận chuyển sản phẩm cạnh tranh, kết thúc giao dịch và nhiều thực hành khác. Họ cũng quản lý chặt chẽ mối quan hệ giữa New Balance và các đối thủ cạnh tranh, nhà cung cấp và các tổ chức khác mà chúng ta hợp tác kinh doanh. Hậu quả khi vi phạm những luật đó bị xử lý rất nặng. New Balance cam kết tuân thủ luật chống độc quyền và chống cạnh tranh. Theo nguyên tắc chung, các nhân viên của New Balance nên hạn chế liên hệ với đối thủ cạnh tranh và phải luôn tránh thảo luận những chủ đề như giá cả hoặc các điều khoản và điều kiện bán hàng, khách hàng và nhà cung cấp khác. Vì việc áp dụng các luật này cho các tình huống cụ thể có thể rất phức tạp, các nhân viên có thắc mắc nên liên hệ với Tổng cố vấn.

4. **Khiếu nại tới Cơ quan Chính phủ và Bên thứ ba khác:** Đôi khi, người nộp đơn, khách hàng hoặc nhân viên hiện tại hoặc trước đây có thể nộp đơn - hoặc đe dọa nộp đơn - khiếu nại chống lại New Balance tới chính phủ hoặc thông qua bên thứ ba khác. Bất kỳ nhân viên nào được liên hệ để thông báo hoặc được biết về việc New Balance bị khiếu nại tới chính phủ hoặc bên thứ ba phải liên hệ ngay với Tổng Cố vấn hoặc Phó Chủ tịch Phụ trách Nhân sự. New Balance nghiêm cấm mọi hình thức trả thù đối với bất kỳ nhân viên nào khi nộp đơn hoặc báo cáo khiếu nại. Công ty cam kết hợp tác đầy đủ trong mọi cuộc điều tra của cơ quan chính phủ hoặc truy vấn hay khiếu nại của bên thứ ba.

5. **Yêu cầu Cung cấp Thông tin của Chính phủ:** New Balance cam kết hợp tác hoàn toàn trong các cuộc điều tra của chính phủ hoặc yêu cầu cung cấp thông tin của chính phủ. Nếu một nhân viên được chính phủ yêu cầu cung cấp thông tin Công ty (bằng văn bản hoặc bằng lời nói) cho một cuộc điều tra của chính phủ hoặc bất kỳ mục đích nào khác - hoặc nếu đại diện chính phủ đến nơi làm việc của bạn yêu cầu cung cấp hồ sơ, tài liệu hoặc thông tin khác của Công ty - thì nhân viên phải báo cáo ngay với Tổng Cố vấn hoặc Phó Chủ tịch Phụ trách Nhân sự. Các nhân viên luôn phải cung cấp thông tin trung thực, chính xác và không được cố tình cản trở, làm ảnh hưởng hoặc gây trở ngại cho yêu cầu cung cấp thông tin. Các nhân viên cũng không được thay đổi, làm sai lệch, cất xén, che đậy, xử lý hoặc tiêu hủy bất kỳ tài liệu hoặc hồ sơ nào liên quan đến yêu cầu, điều tra hoặc thủ tục pháp lý của chính phủ.

6. **Giao dịch Công bằng và Trung thực:** New Balance nỗ lực để vượt trội hơn các đối thủ cạnh tranh một cách công bằng và trung thực. Chúng ta tìm kiếm lợi thế cạnh tranh thông qua hiệu suất và sản phẩm vượt trội, không phải thông qua các hoạt động kinh doanh phi đạo đức hoặc bất hợp pháp. Ăn cắp hoặc sử dụng thông tin độc quyền, sở hữu bí mật thương mại hoặc thông tin bí mật thu được mà không có sự đồng ý của chủ sở hữu, hoặc việc nhân viên hay những người khác tiết lộ thông tin đó đều bị cấm. Chúng ta tôn trọng các quyền của và giao dịch công bằng với tất cả khách hàng, nhà cung cấp, đối thủ cạnh tranh và nhân viên của Công ty. Không nhân viên nào được tận dụng lợi thế bất công so với bất kỳ người nào thông



qua hành vi thao túng, che giấu, lạm dụng thông tin đặc quyền, xuyên tạc sự kiện quan trọng, hối lộ hoặc bất kỳ hoạt động kinh doanh không công bằng nào khác. Các nhân viên cũng không được hỗ trợ các nhân viên, chuyên gia tư vấn, nhà thầu độc lập hoặc các bên thứ ba khác để tận dụng lợi thế bất công so với bất kỳ ai khác theo những cách này.

7. **Hoạt động và Đóng góp Chính trị:** Các nhân viên được khuyến khích tham gia vào các vấn đề quan trọng đối với doanh nghiệp và cộng đồng của chúng ta. Tuy nhiên, hoạt động chính trị được pháp luật quy định chặt chẽ và có các hướng dẫn cũng như lệnh cấm nghiêm ngặt điều chỉnh sự tham gia của nhân viên vào hoạt động chính trị thay mặt cho New Balance. Vì lý do đó, tất cả các hoạt động chính trị thay mặt cho Công ty phải được Tổng Cố vấn đề ra hoặc phê duyệt trước.
 - a. Các nhân viên phải tham gia các hoạt động chính trị cá nhân vào thời gian riêng của họ với các nguồn lực của riêng họ. Ngoài việc tôn trọng người khác, các nhân viên không nên cổ vũ bất kỳ quan điểm hay niềm tin chính trị cá nhân nào (bao gồm thông qua hình thức đăng tải hoặc phân phát thông báo hoặc tài liệu khác) trong khuôn viên hoặc trên trang web của Công ty. Các nhân viên cũng không được đề nghị để họ phát ngôn cho Công ty hoặc New Balance ủng hộ quan điểm cá nhân của bất kỳ nhân viên nào.
 - b. Các nhân viên không được phép thực hiện các khoản đóng góp tài chính trực tiếp cho bất kỳ ứng cử viên chính trị nào thay mặt cho New Balance.
 - c. Vận động hành lang thường được định nghĩa là liên lạc với các viên chức được bầu cử hoặc viên chức chính phủ liên quan đến các vấn đề lập pháp hoặc quản lý ảnh hưởng đến Công ty. New Balance bắt buộc phải tuân thủ nghiêm ngặt các yêu cầu báo cáo về vận động hành lang. Tổng Cố vấn phải phê chuẩn mọi hoạt động vận động hành lang thay mặt cho Công ty, bao gồm cả việc thuê tuyển nhà vận động hành lang hoặc công ty vận động hành lang bên ngoài.
8. **Tính toàn vẹn của Sản phẩm:** New Balance cam kết sản xuất và bán các sản phẩm áp dụng các tiêu chuẩn cao về chất lượng, kiểu dáng, thiết kế và vải. Ngoài các tiêu chuẩn được công bố của chúng tôi, tất cả các sản phẩm phải được kiểm tra, đóng gói, dán nhãn, tiếp thị, quảng cáo và bán tuân thủ các yêu cầu pháp lý và ngành hiện hành.
9. **Quan hệ Truyền thông:** Mọi truy vấn truyền thông phải được gửi tới ban Quan hệ Công chúng của New Balance. Các nhân viên không được trao đổi với phóng viên hoặc bất kỳ thành viên nào khác của giới truyền thông thay mặt cho New Balance trừ khi được ủy quyền. Bất kỳ nhân viên nào trao đổi trực tiếp với các phóng viên mà không thông qua bộ phận Quan hệ Công chúng trước đó có khả năng sẽ cung cấp thông tin không chính xác, tiết lộ các chiến lược độc quyền hoặc làm tổn hại danh tiếng của Công ty.
10. **Cố vấn, Nhà thầu Độc lập và các Nhà cung cấp Dịch vụ Khác:** Mọi quan hệ kinh doanh phải phù hợp, hợp pháp và được ghi chép đầy đủ. Lệ phí và các điều khoản quan trọng khác phải được quy định trong một thỏa thuận bằng văn bản đã được phê duyệt trước bởi Bộ phận Pháp lý của New Balance. Trong mọi trường hợp, lệ phí không được vượt quá mức thông thường và theo thông lệ trong ngành của chúng ta.
11. **Trách nhiệm Xã hội và Môi trường:** New Balance cam kết duy trì nhân quyền cơ bản của nhân viên và người lao động trong toàn bộ hoạt động công ty cũng như trong chuỗi cung ứng toàn cầu của chúng tôi và bảo vệ môi trường trong cộng đồng nơi chúng tôi kinh doanh. Chúng tôi kỳ vọng các nhà cung cấp của chúng ta tuân thủ các tiêu chuẩn cao tương tự. Bộ Quy tắc Ứng xử Dành cho Nhà cung cấp của New Balance yêu cầu các nhà cung cấp tuân thủ mọi luật pháp, tôn trọng quyền của tất cả nhân viên, giảm thiểu tác động đến môi trường, cung cấp nơi làm việc an toàn và lành mạnh, đồng thời thúc đẩy sức khỏe cũng như hạnh phúc của tất cả nhân viên. Tất cả các nhân viên của New Balance có trách nhiệm duy trì và



thúc đẩy việc tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử Dành cho Nhà cung cấp của New Balance.

12. **Chính sách Đi lại và Giải trí:** New Balance nhận thức được tầm quan trọng của đi lại trong việc tiến hành hoạt động kinh doanh của Công ty, cũng như những hy sinh đáng kể của nhân viên, những người phải đi công tác vì công việc của Công ty. New Balance sẽ hoàn trả chi phí đi lại cần thiết và chi phí giải trí hợp lý cho theo chính sách đã được công bố của Công ty.

Bảo vệ Thông tin và Danh tiếng Công ty

1. **Thông tin Bí mật và Quyền Sở hữu Trí tuệ:** Nếu không được cho phép rõ ràng bằng văn bản, nhân viên không được sử dụng hoặc tiết lộ bí mật thương mại, thông tin bí mật hoặc tài sản trí tuệ của New Balance. Các nhân viên phải coi thông tin độc quyền của Công ty, bao gồm thông tin liên quan đến khách hàng và sản phẩm, là bí mật và không được làm gì để gây nguy hiểm hoặc vô tình tiết lộ thông tin bí mật đó, bao gồm cả việc sử dụng phương tiện truyền thông xã hội. Thông tin độc quyền bao gồm tài sản trí tuệ như bí mật thương mại, bằng sáng chế, thương hiệu và bản quyền, cũng như kế hoạch kinh doanh và tiếp thị, ý tưởng kỹ thuật và sản xuất, thiết kế, cơ sở dữ liệu, hồ sơ và bất kỳ dữ liệu hoặc báo cáo tài chính chưa được công bố. Việc sử dụng trái phép hoặc phân phối thông tin này đều bị cấm và cũng có thể là bất hợp pháp và dẫn đến hình phạt dân sự hoặc hình sự. Tất cả nhân viên phải tuân thủ các thỏa thuận bảo mật và không tiết lộ đã ký trước và trong khi làm việc với New Balance.
2. **Tiết lộ Thông tin Tài chính:** Các nhân viên không được tiết lộ thông tin tài chính của New Balance, ngoài dữ liệu đã được công khai, mà không có sự chấp thuận trước bằng văn bản của Giám đốc Tài chính.
3. **Tài sản Công ty:** Tất cả nhân viên phải bảo vệ tài sản của New Balance và đảm bảo sử dụng một cách có hiệu quả. Nghiêm cấm trộm cắp, sử dụng bất cẩn và lãng phí. Mọi tài sản Công ty chỉ được sử dụng cho các mục đích kinh doanh hợp pháp.
4. **Bảo mật Công nghệ thông tin:** Tất cả nhân viên công ty phải tuân thủ các nguyên tắc bảo mật công nghệ thông tin do Công ty thiết lập. Đặc biệt, mật khẩu phải được tạo cẩn thận, thay đổi thường xuyên, được sử dụng kín đáo và được giữ bí mật vì đây là biện pháp xác thực chính của người dùng để cấp quyền truy cập vào hệ thống thông tin của New Balance.
5. **Quyền riêng tư và Bảo vệ Thông tin Cá nhân:** New Balance cam kết bảo vệ thông tin cá nhân có thể nhận dạng (Personally identifiable information, PII) và các thông tin bí mật khác mà Công ty thu thập hoặc duy trì về người tiêu dùng, khách hàng, nhân viên, nhà cung cấp và các cá nhân khác. PII là bất kỳ thông tin nào liên quan đến một cá nhân định danh hoặc có thể nhận dạng, chẳng hạn như tên, địa chỉ, địa chỉ email, số điện thoại, số nhận dạng chính phủ, số ID nhân viên và thông tin thẻ tín dụng hoặc thông tin tài khoản ngân hàng. PII có thể bao gồm thông tin liên quan đến chủng tộc, giới tính, tuổi tác, khuynh hướng tình dục, tôn giáo hoặc tình trạng y tế. PII cũng có thể bao gồm số nhận dạng máy tính và thiết bị di động, lịch sử giao dịch của khách hàng, tiểu sử làm việc và thông tin nhân khẩu học. Tất cả các nhân viên của New Balance có trách nhiệm bảo vệ và bảo mật các hồ sơ kinh doanh có chứa PII, bao gồm mọi thông tin được truy cập hoặc lưu trữ điện tử, theo tất cả các luật hiện hành. Các nhân viên phải luôn lưu giữ hồ sơ chứa PII an toàn và chỉ sử dụng dữ liệu cho các mục đích kinh doanh được ủy quyền. Không làm như vậy có thể dẫn đến việc nhân viên phải chịu trách nhiệm pháp lý hoặc làm tổn hại mối quan hệ của New Balance với các nhân viên, khách hàng, nhà cung cấp và người tiêu dùng, cũng như danh tiếng của Công ty. Tất cả nhân viên của New Balance có trách nhiệm tuân thủ các luật áp dụng cho việc thu thập, lưu trữ, chuyển giao và sử dụng PII. Điều này bao gồm việc hiểu và tuân theo tất cả các luật và quy định bảo vệ dữ liệu và quyền riêng tư tại địa phương tại quốc gia nơi nhân viên làm việc hoặc nơi lưu trữ thông tin; đồng thời tuân thủ các quy tắc áp dụng cho việc chuyển PII ra quốc tế. Các vi phạm



hoặc tiết lộ đã biết hoặc nghi ngờ về PII phải được báo cáo cho Tổng Cố vấn, Phó Chủ tịch Cấp cao Phụ trách Nhân sự hoặc nhóm Bảo mật Công nghệ Thông tin ngay lập tức.

Kế toán và Hồ sơ

1. **Kế toán:** Hồ sơ chính xác và tính nhất quán tài chính là điều cần thiết cho hoạt động kinh doanh của New Balance. New Balance cần phải thiết lập và duy trì các quy trình kế toán thích hợp. Công ty phải lưu giữ sổ sách và hồ sơ chính xác phản ánh tất cả các tài sản, nợ và giao dịch của công ty. Công ty cũng phải đảm bảo sử dụng vốn hợp lý. Các nhân viên không được đưa ra bất kỳ báo cáo sai, các mục nhập sai lệch hoặc giả mạo hoặc thiếu sót hay sai lệch trọng yếu trong bất kỳ sổ sách, hồ sơ tài chính hoặc tài liệu hoặc thông tin liên lạc khác. Các nhân viên chịu trách nhiệm lập báo cáo tài chính và thông tin công khai của Công ty hoặc cung cấp thông tin như một phần của quy trình đó, có trách nhiệm đảm bảo rằng các công bố và thông tin đó là đầy đủ, chính xác và tuân thủ các quy trình và biện pháp kiểm soát công bố thông tin của Công ty.
2. **Phối hợp và các kiểm toán viên:** Các nhân viên được yêu cầu hợp tác hoàn toàn, cung cấp thông tin đầy đủ và chính xác cho các kiểm toán viên nội bộ và kiểm toán viên độc lập bên ngoài, cũng như ban quản lý. Các nhân viên không được gây ảnh hưởng, ép buộc, thao túng hoặc đánh lừa kiểm toán viên nội bộ hoặc kiểm toán viên độc lập bên ngoài liên quan đến báo cáo tài chính của Công ty, thực hành kế toán hoặc kiểm soát nội bộ.

Các Chính sách Chung

1. **Biện pháp Kỷ luật:** New Balance kỳ vọng tất cả các nhân viên sẽ nỗ lực hết sức để gìn giữ các giá trị Công ty của chúng ta và tuân thủ các tiêu chuẩn cũng như chính sách của chúng ta. New Balance sẽ thực hiện các biện pháp thích hợp để hỗ trợ việc thực hiện của từng nhân viên. Trong các tình huống mà việc thực hiện hoặc hành vi của nhân viên đạt dưới kỳ vọng, các biện pháp kỷ luật có thể được thực hiện, bao gồm cả chấm dứt việc làm. Bất kỳ hành vi vi phạm Bộ Quy tắc này có thể dẫn tới hành động kỷ luật, lên tới và bao gồm chấm dứt việc làm.
2. **Chính sách Không trả thù:** New Balance nghiêm cấm mọi hình thức kỷ luật, trả thù, đe dọa hoặc trả đũa vì báo cáo với thiện chí vi phạm hoặc vi phạm tiềm ẩn Bộ Quy tắc này, cũng như việc theo đuổi bất kỳ khiếu nại nào hoặc hợp tác trong các cuộc điều tra có liên quan.
3. **Miễn trừ:** New Balance, với sự tùy quyết của mình, bảo lưu quyền từ bỏ áp dụng các chính sách được quy định trong Bộ Quy tắc này khi thích hợp và sửa đổi, chỉnh sửa hoặc thay đổi Bộ Quy tắc này. Việc từ bỏ chính sách này chỉ có thể được cho phép theo thỏa thuận của Giám đốc Điều hành và Tổng Cố vấn.

Báo cáo Vi phạm

1. **Quy trình báo cáo:** Bất kỳ nhân viên nào tin rằng mình đã vi phạm hoặc chứng kiến hành vi vi phạm Bộ Quy tắc này, luật pháp hoặc bất kỳ chính sách nào khác của Công ty phải báo cáo sự việc ngay lập tức. Nhân viên có thể báo cáo thông qua [Speak Up NB](#), đường dây tuân thủ và đạo đức toàn cầu của Công ty. Nhân viên cũng có thể báo cáo trực tiếp tới Tổng Cố vấn hoặc Phó Chủ tịch Cấp cao Phụ trách Nhân sự. Công ty sẽ điều tra kịp thời và kỹ lưỡng tất cả các báo cáo vi phạm một cách kín đáo và bảo mật nhất có thể.



Tài liệu Tham khảo

- [Speak Up NB](#)
- [Hướng dẫn về các Chất bị Hạn chế của New Balance](#)
- [Bộ Quy tắc Ứng xử Dành cho Nhà cung cấp của New Balance](#)
- [Hướng dẫn về các Tiêu chuẩn Nhà cung cấp của New Balance](#)

| ID Phiên bản | Ngày Thay đổi | Tác giả | Nhận xét |
|--------------|---------------|--|----------|
| 1.0 | 10.04.18 | Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman | N/A |
| 2.0 | 01.08.19 | Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman | N/A |