Mga Alituntunin ng Kilos Pangnegosyo ng CEVA

Panimula

Sa CEVA, isinasagawa natin ang ating negosyo na sumusunod sa lahat ng mga angkop na batas, tuntunin at regulasyon ng mga bansa kung saan tayo nangangalakal at alinsunod sa matataas na pamantayan sa etika ng ating Kompanya. Ang Mga Alituntunin ng Kilos Pangnegosyo ng CEVA (ang "Mga Alituntunin") ay isa sa mga kasangkapan, binuo upang tulungan ang ating mga empleyado at kinatawan na matugunan ang ating mga obligasyon ayon sa batas at etika. Ang Mga Alituntunin, gayunman, ay hindi nilalayon na isa lamang muling pahayag ng mga tuntunin ng batas at regulasyon na maaaring iaplay sa mga aktibidad ng Kompanya. Ang mga tuntunin ng batas at regulasyon na angkop sa mga aktibidad ng ating Kompanya ay pangkaraniwang masalimuot at maaaring mabago ng maraming eksepsiyon, pagpapahusay at mga bahagyang pagkakaiba. Sa mga partikular na lugar, ang Kompanya, para sa mga dahilang pangnegosyo at/o pangangasiwa, ay nagpatibay ng mga patakaran at pamamaraan na maaaring magpataw ng mga iniaatas na higit sa mga ipinag-uutos ng mga angkop na batas o regulasyon.

Dahil ang CEVA ay isang pandaigdig na kompanya, ito ay pinamamahalaan ng maraming magkakaibang batas nang magkakasabay. Sa ilang pagkakataon, maaaring may salungatan sa pagitan ng mga angkop na batas ng dalawa o higit na bansa. Kapag ang mga empleyado ay humarap sa naturang salungatan, lalong mahalagang sumangguni sa Departamentong Pambatas (Legal Department) upang maintindihan kung paano wastong lulutasin ang salungatan.

Sa buong Mga Alituntunin, ang "CEVA," "Pangkorporasyon" at "Kompanya" ay ginagamit upang tukuyin ang CEVA Logistics, Plc, ang mga sangay nito at mga magkasamang pakikipagsapalaran at ang bawat empleyado o kinatawan ng CEVA Logistics, Plc, ang mga sangay nito at mga magkasamang pakikipagsapalaran. Lahat ng mga empleyado at kinatawan ng CEVA ay dapat sumunod sa Mga Alituntunin.

Ang Mga Alituntunin ay may-bisa sa lahat ng mga rehiyon at dibisyon ng Kompanya. Ito ay nagkakaloob ng isang balangkas ng ating mga pamantayan ng integridad at ipinaliliwanag ang ating mga legal at etikal na responsibilidad. Walang set ng mga patakaran at pamamaraan na mabubuo upang sakupin ang bawat maaaring maging kalagayan na maaaring makaharap ng mga empleyado sa pang-araw-araw na pagsasagawa ng mga operasyon ng Kompanya. Ang mga patakaran at pamamaraang nakalagay sa Mga Alituntunin (at sa ibang lugar) ay nakasulat sa malalawak na katawan at nilalayong magsilbing mga patnubay para sa mga kalagayan na maaaring makaharap ng mga empleyado. Gayunman, ang mga kalagayan ay maaaring lumitaw na hindi natutugunan ng Mga Alituntunin o naglalabas ng mga katanungan tungkol sa angkop na paggamit ng mga iniaatas ng batas o regulasyon o ng mga patakaran at pamamaraan ng Kompanya sa iminumungkahing kilos.

Ang mga empleyadong natagpuan ang mga sarili sa isang kalagayan kung saan may katanungan kung ang isang partikular na kilos ay maaaring lumabag sa mga iniaatas ng batas at regulasyon o ng mga patakaran at pamamaraan ng Kompanya ay dapat umiwas sa paggawa ng anumang maaaring masamang aksiyon at agad sumangguni sa kanilang tagapamahala/superbisor. Ang mga empleyado ay maaari ring magtanong nang deretso sa Departamentong Pambatas.

Ang mga empleyado ay hindi inaasahan na magkaroon ng ekspertong kaalaman sa lahat ng iba't ibang iniaatas ng batas at regulasyon na maaaring iaplay sa kanilang mga aktibidad. Gayunman, ang Kompanya ay hindi umaasa na ang mga empleyado ay magkakaroon ng pagkaunawa sa mga tuntunin na umaaplay sa mga aktibidad ng kanilang negosyo, upang maging sensitibo sa mga legal at etikal na isyu at sa paggamit ng mga patakaran at pamamaraan ng Kompanya sa kanilang kilos at, sa huli, upang makaalam ng sapat upang magtanong bago gumawa ng anumang maaaring masamang kilos. Kapag may duda, ang tamang hakbang ay magtanong sa angkop na nakatataas na tauhan bago

gumawa ng anumang maaaring masamang aksiyon. Sa huli, ang tagumpay ng Kompanya sa pagtugon sa mga mataas na pamantayan nito sa pagsunod at etikal na kilos ay magiging depende sa mabuting pagpapasiya ng bawat empleyado tungkol sa kung ano ang iniaatas, kabilang ang kung kailan kailangang humingi ng patnubay sa wastong direksiyon ng kilos.

Dahil Ang Mga Alituntunin ay malawak ang pananalita upang masakop ang maraming magkakaibang kalagayan na maaaring lumitaw, ang mga empleyado ay maaaring humarap sa mga kalagayan kung saan ang lubos na legal at etikal na kilos ay maaaring teknikal na bigyang-kahulugan na isang paglabag sa Mga Alituntuning ito o sa ibang mga patakaran at pamamaraan. Ang mga empleyado na naniniwala na sila ay humaharap sa naturang kalagayan ay dapat, gayunman, na pigilan ang paggawa ng anumang maaaring masamang aksiyon at kaagad sumangguni sa Departamentong Pambatas, na magsusuri ng kalagayan at magpapalabas ng angkop na patnubay.

Saligang patakaran ng CEVA na ang lahat ng mga desisyon at aksiyon sa ngalan ng Kompanya ay sumusunod sa mga pinakamataas na pamantayan ng integridad. Ang bawat empleyado ay inaasahang kakatawan sa CEVA sa isang paraan na nangangalaga sa reputasyon ng Kompanya.

Mga Kaugnay na Patakaran at Pamamaraan

Ang Mga Alituntuning ito ay nagtatakda ng mga pangunahing pamantayan para sa lahat ng mga patakaran at pamamaraan sa loob ng CEVA. Ang mga patakaran at pamamaraang lokal o may kaugnayan sa negosyo ay maaaring magkaloob ng karagdagan at mas tiyak na patnubay at mga pamantayan. Gayunman, hindi kailanman maaaring sumalungat ang lokal na patakaran o pamamaraan o magkaloob ng mas maluwag na pamantayan kaysa sa Mga Alituntuning ito maliban kung ang patakaran o pamamaraan ay inaprobahan nang maaga ng Departamentong Pambatas.

Tungkol sa Mga Alituntunin

Ang Mga Alituntunin ay nagkakaloob ng balangkas ng mga pinahahalagahan at pamantayan sa etika ng Kompanya. Ang mga sumusunod na prinsipyo ay dapat iaplay sa ating pang-araw-araw na gawain:

- Lahat ng mga desisyon at aksiyon ay dapat sumunod sa lahat ng mga angkop na batas, regulasyon at mga patakaran at pamamaraan ng CEVA.
- Ang negosyo ay dapat makuha para sa CEVA batay lamang sa isang paligsahang sistema ng pamilihan at pagiging angkop ng pagkita ng tubo sa pamamagitan ng pagkakaloob sa ating mga parokyano ng mahusay na serbisyo.
- Ang mga indibidwal ay dapat na matapat at mapagkakatiwalaan sa lahat ng mga aksiyon at relasyon para sa, at sa ngalan ng, CEVA.
- Pareho sa pagganap ng ating mga tungkulin para sa CEVA at sa ating mga panlabas na aktibidad, hangad nating iwasan ang anyo ng, gayon din ang aktuwal na, salungatan ng interes.
- Ang bawat desisyon o aksiyon ay dapat na wasto, pareho sa ating pakiramdam ng integridad at sa pagsusuri ng iba. Ito ay dapat mag-anyong angkop kahit na isiwalat sa publiko.
- Ang dignidad ng tao ay dapat igalang sa lahat ng mga pagkakataon sa ating mga pakikitungo sa iba.
- Ang mga komunikasyon ay dapat na matapat at tumpak.
- Ang pagkompidensiyal ay dapat panatilihin kung saan angkop.

- Lahat ng mga empleyado at ahente ng CEVA ay dapat kumilala at magpahalaga sa kilos na etikal.
- Lahat ng mga empleyado ay dapat na nagtatalaga ng sarili sa kalidad at patuloy na magpunyagi upang matutugunan at mahigitan ang mga inaasahan ng mga parokyano.
- Lahat ng mga transaksiyon ay dapat na itala nang tumpak at nasa oras sa mga libro ng CEVA.

Ang mga nauunang prinsipyo ay nakapaloob sa mga partikular na patakaran at pamamaraang nakasaad sa lahat ng dako ng Mga Alituntunin.

Nakareserba sa CEVA ang karapatang suriin, baguhin, tanggalin at bigyang-kahulugan Ang Mga Alituntunin sa sariling pagpapasiya nito.

Mga Prinsipyo ng Mga Alituntunin

Mga Kabakas sa Negosyo
Tayo ay nagtatalaga ng sarili sa pakikipagtulungan sa ibang mga entidad o indibidwal na nakakatugon sa mga pamantayang itinalaga natin para sa ating Kompanya. Sa pagpili ng mga kabakas sa negosyo, dapat nating hangaring makipagtulungan sa mga tagatustos, napapailalim na kontratista, tagapayo o ahente na nagsasagawa ng kanilang negosyo at magsasagawa ng kanilang negosyo sa at sa ngalan ng ating Kompanya tungkol sa angkop na tuntunin ng batas at regulasyon at matataas na pamantayan ng integridad.

Mga Komunidad
Tayo ay nagtatalaga ng sarili sa pagsuporta sa mga komunidad kung saan tayo nagtatrabaho. Ang paggalang at pagkaunawa sa magkakaibang kultura at isang sensitibong paraaan ng pagtugon sa mga pangunahing isyung pangkomunidad ay pinakamahalaga sa atin dahil ito ay bumubuo ng pagtitiwala at kredibilidad sa loob ng ating pandaigdig na kapaligiran. Susuportahan natin ang pagpapaunlad ng komunidad bilang isang isponsor sa pakikipagtulungan sa mga di-gobyernong establisamyento at mga kawanggawa. Kinikilala natin na tayo ay sinusukat sa ating mga aksiyon sa labas ng lugar ng trabaho at dahil dito ay nananawagan sa ating mga empleyado na igalang ang lokal na kultura at unawain ang mga isyung mahalaga sa mga komunidad kung saan sila nagtatrabaho. Ang mga kontribusyon sa ngalan ng Kompanya sa mga kawanggawa ay maaari lamang gawin sa mga awtorisadong di-nagtutubong establisamyento at dapat aprobahan bago gawin ang kontribusyon ng CFO at CFO ng Kompanya.

Ari-arian ng Kompanya
Ang paggamit ng ari-arian ng Kompanya, kabilang ang paggawa, panustos, kagamitan, mga gusali o ibang mga yaman para sa personal na kapakinabangan ay ipinagbabawal kung walang nakasulat na pag-aproba ng angkop na pangasiwaan ng Kompanya. Ang bawat empleyado ay may responsibilidad na pangalagaan at wastong gamitin ang ari-arian ng CEVA. Ang Intelektuwal na ari-arian ay mahalagang yaman at dapat protektahan laban sa hindi awtorisadong paggamit o pagsisiwalat. Kabilang sa mga naturang ari-arian ang mga sekreto sa hanapbuhay, kompidensiyal na impormasyon, mga karapatan sa paglalathala at mga tatak-pangkalakal.

Mga Salungatan ng Interes
Lahat ng mga tauhan ng Kompanya ay inaasahang isasakatuparan ang kanilang mga responsibilidad sa isang matapat na paraan batay sa kung ano ang pinakamabuti sa Kompanya at malaya sa mga personal na isinasaalang-alang. Ang bawat empleyado ay dapat umiwas sa anumang aktibidad, relasyon o kalagayan kung saan ang kanilang sariling personal na mga interes ay kasalungat, o

maaaring mag-anyong kasalungat, ng mga interes ng CEVA. Ang mga empleyado ay dapat umakto nang pinakamabuti sa CEVA at hindi dapat gamitin nang mali ang kanilang katungkulan o anumang impormasyon sa panahon ng pagtatrabaho, upang isulong ang kanilang mga sariling personal na interes o ang mga interes ng sinuman na ang empleyado ay may relasyon. Bagaman hindi posibleng ilista ang bawat maaaring maging aktibidad, relasyon o interes na nagpapakita ng aktuwal o maaaring salungatan ng interes, ang ilan sa mga mas karaniwang kalagayan na maaaring magbunga ng aktuwal o maaaring maging salungatan ng interes ay kabilang ang mga sumusunod:

- Pag-aari ng isang empleyado ng isang pinansiyal na interes sa anumang aktuwal o maaaring maging kakumpitensiya o anumang ikatlong partido na may aktuwal o maaaring maging relasyong pangnegosyo o ibang relasyon sa Kompanya.
- Paglilingkod bilang direktor, opisyal, kabakas, empleyado, tagapayo, kinatawan o sa ilang ibang maihahambing na kapasidad, o mga pagganap ng mga serbisyo, para sa anumang aktuwal o maaaring maging kakumpitensiya o ikatlong partido na may aktuwal o maaaring maging relasyong pangnegosyo o ibang relasyon sa Kompanya.
- Paglahok sa mga panlabas na aktibidad ng negosyo na nakakasira o nakakagambala sa buo at nasa oras na pagganap ng mga responsibilidad ng empleyado sa Kompanya.
- Pag-akto bilang broker, tagahanap, tagapamagitan o iba pa para sa kapakinabangan ng isang ikatlong partido sa mga transaksiyong kaugnay o maaaring maging kagunay ng Kompanya o ng mga interes nito.

Ang mga miyembro ng pamilya ay hindi maaaring magtrabaho sa isang nangangasiwang relasyon o kung saan ang pagtatrabaho ng isang kamag-anak ay maaaring magpahirap sa pangangasiwa, seguridad, kaligtasan at moral o maaaring lumikha ng anumang ibang salungatan ng interes. Ang isang kamag-anak ay binigyang-kahulugan na isang asawa, anak, magulang, legal na tagapangalaga, kapatid, pinsan, tiya, tiyo, pamangkin, apo o lolo o lola ng empleyado. Dagdag dito, kabilang sa mga kamag-anak ang mga miyembro ng pamilya batay sa pag-aasawa tulad ng mga in-laws at step relatives.

Dahil ang mga salungatan ng interes ay maaaring lumitaw sa maraming magkakaibang kalagayan, ang bawat empleyado ay dapat na maging mapagbantay upang ang mga naturang salungatan ng interes ay matukoy at wastong matugunan. Ang mga salungatan ng interes ay dapat iwasan o wastong tugunan.

Katiwalian at Panunuhol

Naniniwala kami na ang kagalingan ng ating mga serbisyo ay ang susi sa tagumpay ng Kompanya. Dahil dito makikitungo tayo sa ating mga parokyano, tagatustos at regulator sa isang prangkang paraan at sumusunod sa mga pandaigdigang pamantayan laban sa panunuhol kabilang ang, pero hindi limitado sa, United Nations Global Compact, United States Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) at mga batas na may kaugnayan sa pagkontrata sa gobyerno gaya ng inilarawan sa ibaba. Dapat ding tayong sumunod sa mga angkop na lokal na batas laban sa katiwalian at panunuhol na maaaring katulad ng FCPA at ang mga empleyado ay inaasahang nakakaalam ng mga lokal na pamantayan sa mga bansa kung sila nagtatrabaho. Ang mga empleyado ay hindi dapat mag-alok o tumanggap ng anumang suhol o pang-akit, na maaaring hindi wastong makaimpluwensiya o anyong hindi wastong makaimpluwensiya sa kanilang mga aksiyon o sa mga aksiyon ng iba.

Pagkontrata sa Gobyerno

Tayo ay nagtatalaga ng sarili sa mahigpit na pagsunod sa mga tadhana ng responsibilidad ng kontratista at ibang mga batas at regulasyon na nauukol sa kilos ng mga kontratistang nagkakaloob ng mga serbisyo sa alinmang gobyerno nang tuwiran, bilang pangunahing kontratista, o hindi tuwiran,

bilang napapailalim na kontratista. Dagdag dito, patakaran ng Kompanya na lubos na makipagtulungan sa alinmang ahensiya ng gobyerno na nag-iimbistiga at/o nagmumungkahi ng mga pangwastong aksiyon na may kaugnayan sa anumang mga paglabag sa mga regulasyong ito.

Bilang karagdagan sa mga tadhana ng Mga Alituntuning ito at ibang mga patakaran ng CEVA, ang mga empleyadong nagtatrabaho sa alinmang gobyerno ng mga bansang ito kung saan tayo nangangalakal, ay may karagdagang obligasyon na alamin, unawain at sundin ang mga batas, regulasyon at mga pamantayan sa etika ng mga gobyernong ito na maaaring mas mahigpit kaysa doon sa umaaplay sa ating mga parokyano at tagastustos na hindi gobyerno.Ang mga empleyadong nagtatrabaho sa mga kontrata sa gobyerno ay maaaring maparusahan sa krimen kung gagawa silang mga hindi totoong pahayag tungkol sa kanilang trabaho sa kontrata o lalabag sa mga batas at/o mga regulasyon. Ipinagbibigay-alam ng mga empleyado ang pagkakaunawa sa bagay na ito nang tanggapin nila ang Mga Alituntuning ito.

- Ang mga tagapamahala ay dapat na nakakaalam at sumusunod sa mga batas at regulasyon sa salungatan ng interes na sumasakop sa mga pagkuha sa gobyerno.

- Kung ang gastos, pagpresyo o anumang ibang mga datos ay iniaatas na isumite bilang tugon sa isang paghingi ng gobyerno, ang mga datos ay dapat na pangkasalukuyan, tumpak at kumpleto sa oras ng pagsumite. Lahat ng mga gastos ay dapat na wastong itala, idokumento at panatilihin bilang pagsunod sa mga regulasyon sa pagkuha sa gobyerno. Ang bawat lokasyon ng CEVA na nangangalakal, tuwiran o hindi tuwiran, sa alinmang gobyerno ay dapat sumingil para sa mga serbisyong ipinagkaloob na mahigpit na sumusunod sa mga regulasyon ng gobyerno.

- Obligasyon ng Kompanya na magkaloob ng mataas na uri ng mga produkto at serbisyo sa mga makatarungan at makatwirang presyo, gumamit ng mga propesyonal na independiyenteng kontratista para lamang sa mga lehitimong legal na layunin at sumunod sa lahat ng mga angkop na regulasyon.

- Sa anumang proseso ng pagkuha sa gobyerno, hindi tayo gagawa ng hindi wastong pagkuha, paggamit o pagsisiwalat ng pagpili ng pinagkukunan ng gobyerno o impormasyon tungkol sa ari-arian, tulad ng nakasarang presyong alok sa subasta, mga teknikal na plano ng pagtaya, paligsahang pagpapasiya ng abot o pagranggo ng mga mungkahi.

- Patakaran ng Kompanya at iniaatas sa kontrata na protektahan ang impormasyong mahalaga sa alinmang entidad ng gobyerno. Ang klasipikadong impormasyon ng gobyerno ng alinmang bansa ay maaaring matanggap at panatilihin lamang sa “natiyak” na pasilidad, lugar na partikular na sakop ng isang kasunduan sa seguridad. Ang mga empleyado na may mga nakuhang pagtiyak ng gobyerno sa seguridad na may daan sa mga klasipikadong datos ay dapat mangalaga sa mga datos na iyon alinsunod sa mga regulasyon ng gobyerno, kabilang ang mga angkop na pamamaraan sa seguridad.

- Hindi natin gagamitin nang walang wastong pag-aproba ang anumang kagamitang pag-aari ng gobyerno upang suportahan ang di-gobyernong produksiyon o ilihis ang pag-aari ng gobyerno o ibang mga materyal na pag-aari ng parokyano mula sa kanilang mga hinahangad na paggamit sa kontrata.

- Dapat gawin ang pag-iingat upang iwasan ang maling pagsingil sa mga gastos, kabilang ang cross-charging ng mga gastos sa pagitan ng mga kontrata, pagsingil sa mga tuwirang gastos bilang mga hindi tuwirang gastos o anumang ibang mga katulad na maling pagsingil.

- Ang mga empleyadong nagtatrabaho nang tuwiran sa mga kontrata sa gobyerno o mga napapailalim na kontrata ay dapat na masikap sa pagtatala ng kanilang oras, wastong inilalagay

ang kanilang mga oras na ipinagtrabaho at ang mga proyekto kung saan itinalaga ang kanilang oras.

- Ang lahat ng mga empleyado na ang mga gastos ay inilalaan sa mga kontrata o napapailalim na kontrata ng gobyerno ay dapat tumukoy sa anumang gastos na hindi ipinahihintulot, nag-uukol ng natatanging pansin sa mga naturang kategorya tulad ng alkohol, pagkain at aliwan na kaugnay ng negosyo.

- Lahat ng mga empleyadong kalahok sa paggawa ng trabaho sa ilalim ng tuwiran o hindi tuwirang mga kontrata sa gobyerno ay bibigyan ng sapat na kaalaman at sapat na sasanayin sa mga patakaran at gawaing nakasaad sa Mga Alituntuning ito at sa ibang mga patakaran ng Kompanya na partikular na may kaugnayan sa pagkontrata sa gobyerno. Ang bawat lokasyon na may tuwiran o di-tuwirang mga kontrata sa gobyerno ng alinmang bansa ay responsable sa pagtiyak na ang pagsasanay ng empleyado tungkol sa mga patakarang ito ay isinasagawa at ang naturang pagsasanay ay wastong idinodokumento.
- Kung ang isang di-wastong gawain o iregularidad ay nangyari sa loob ng Kompanya, ang CEVA ay nakalaang gumawa ng lahat ng mga kailangang pagwawasto at gumawa ng mga panremedyong aksiyon upang pigilan na muli itong mangyari.

Kasiyahan ng Parokyano

Inilalagay namin ang pinakamataas na priyoridad na gawing matagumpay ang ating mga parokyano, alam na ang tagumpay ng parokyano ay gumagarantiya ng ating sariling tagumpay. Ang ating mga aktibidad ay pinamamahalaan ng ating kaalaman sa mga pandaigdig at lokal na iniaatas ng ating mga parokyano at pamilihan. Isinasama natin at inuuna ang pokus ng parokyano sa lahat ng ating mga proseso ng negosyo, proyekto at pakikitungo.

Proteksiyon ng mga Datos

Ang ating mga empleyado ay hindi dapat magsiwalat ng impormasyon na hindi alam ng pangkalahatang publko para sa personal na pakinabang o kapakinabangan ng sinumang iba sa Kompanya. Kabilang sa mga naturang impormasyon ang mga datos na teknikal, mga datos na pinansiyal, datos sa pagpapatakbo, impormasyon tungkol sa parokyano, mga personal na datos ng mga empleyado o kasosyo o ibang impormasyon tungkol sa negosyo, mga operasyon at mga plano sa hinaharap ng Kompanya.

Pagkakaiba-iba

Tinitingnan natin ang pagkakaiba-iba ng empleyado bilang pumapatnubay na prinsipyo sa ating patakaran sa pagpapatrabaho. Ito ay nangangahulugang tayo ay nangangako ng pagtataguyod at pagpapahalaga sa pagkakaiba-iba sa lahat ng mga lugar ng pagkuha ng tauhan, pagpapatrabaho, pagsasanay at promosyon. Nagpupunyagi tayong panatilihin ang isang kapaligiran ng lugar ng trabaho na batay sa merito at pagsasama.

Mga Droga at Alkohol

Patakaran natin na panatilihin ang isang walang-droga at walang-alkohol na kapaligiran sa trabaho. Kaya ang lahat ng mga empleyado ay dapat sumusunod sa lahat ng mga batas at regulasyon tungkol sa paggamit o pagdadala ng alkohol, ilegal na droga at mga kinokontrol na substansiya. Ang paggamit ng alkohol at/o ilegal na droga ay maaring lumikha ng mga seryosong panganib sa kalusugan at kaligtasan sa lugar ng trabaho. Ang paggamit, pagbebenta, pamamahagi o pagdadala ng alkohol, ilegal na droga o ibang ilegal na substansiya ay mahigpit na ipinagbabawal habang nasa trabaho, sa ari-arian ng Kompanya o habang kalahok sa gawain ng Kompanya. Kabilang sa pagbabawal na ito ang labag sa batas o hindi wastong paggamit ng mga kinokontrol na substansiya. Sa mga natatanging kaso, tulad ng mga pagtanggap na iniisponsor ng Kompanya, ang paghahain ng alkohol sa mga opisina ng CEVA o sa

ibang mga gusali ay ipinahihintulot kung may naunang pag-aproba ng pangasiwaan. Ang pagpasok sa trabaho na nasa ilalim ng impluwensiya ng alkohol o anumang kinokontrol na substansiya ay mahigpit na ipinagbabawal. Walang pinihihintulutang gumanap ng tungkulin o manatili sa tungkulin kung sila ay may dala o nakakonsumo ng isang ilegal o di-awtorisadong kinokontrol na bagay. Ang mga empleyado ay hindi pinahihintulutan na gumanap ng tungkulin o manatili sa tungkulin kung sila ay pinahihina ng pagkonsumo ng kahit ng awtorisadong kinokontrol na substansiya.

Proteksiyon ng Kapaligiran

Tayo ay nangangakong magsagawa ng negosyo sa isang paraan na gumagalang sa kapaligiran na lubos na sumusunod sa mga batas at regulasyon sa kapaligiran na angkop sa ating mga aktibidad. Ang mga empleyado ay dapat na pamilyar sa lahat ng mga regulasyon sa kapaligiran na maaaring iaplay sa kanilang mga aktibidad at dapat na iulat kaagad ang anumang paglabag o posibleng paglabag sa anumang batas sa kapaligiran, regulasyon, permiso o patakaran ng Kompanya o anumang pagtatangkang laktawan ang anumang pagkontrol, programa o sistema ng pagsubaybay sa kapaligiran sa kanilang tagapamahala/superbisor. Ang mga tagapamahala/superbisor ay responsable, sa pagsangguni sa Departamentong Pambatas, para sa pagtiyak na ang angkop na aksiyong panremedyo ay ginawa bilang tugon sa anumang kumpirmadong kalagayan ukol sa pagsunod na may kaugnayan sa kapaligiran.

Mga Pantay na Pagkakataon

Tayo ay nangangako na titiyakin na ang lahat ng mga empleyado ay may pagkakataong maabot ang makakaya, nang hindi isinasaalang-alang ang lahi, kasarian, katayuan sa pag-aasawa, oryentasyong sekswal, kapansanan, edad, opinyong pampulitika, relihiyon, etniko o bansang pinagmulan, atbp. Ang mga kasanayan, pagganap, paninindigan at etikal na kilos ay dapat na ating tanging tagapagpabatid ng kuwalipikasyon sa pagtatrabaho.

Makatarungang Kumpitensiya

Tayo ay nangangakong kikilos para sa malayang pamumuhunan at pantay na kumpitensiya. Ang negosyo ng Kompanya ay dapat lamang isagawa batay sa merito at bukas na kumpitensiya. Kukuha lamang tayo ng mga tagatustos, ahente o ng kanilang mga tagapamagitan sa pamamagitan ng makatarungang pagtasa. Hindi natin tatalakayin ang kasalukuyan o panghinaharap na pagpresyo ng CEVA o ibang mga tadhana at kondisyon ng pagbebenta sa mga kakumpitensiya. Ang Kompanya at ang mga empleyado nito ay dapat umiwas sa anumang kilos na lumalabag o maaaring humantong sa anyo ng isang paglabag sa mga Patakaran at Pamamaraan ng Kompanya sa Batas sa Monopolyo at Kumpitensiya o anumang mga batas sa monopolyo o kumpitensiya.

Mga Regalo at Benepisyo

Ang mga empleyado ay hindi dapat impluwensiyahan ng anumang uri ng regalo o benepisyo mula sa mga parokyano o tagatustos o mula sa maaaring maging parokyano o tagatustos. Ang mga empleyado ay hindi dapat tumanggap ng mga regalo o benepisyo na iniaalok o maaaring ipalagay na iniaalok na may tiwaling hangarin. Ang mga empleyado ay dapat ding tumanggi sa mga regalo o benepisyo na maaaring makaapekto o maaarig ipalagay na makakaapekto sa kanilang pagiging obhetibo. Hindi kailanman dapat tumanggap ang mga empleyado ng mga regalo o benepisyo na likas na hindi kaayon ng mataas na pamantayan sa etika ng CEVA.

Kalusugan at Kaligtasan

Tayo ay nangangakong magkaloob sa ating mga empleyado ng isang ligtas at malusog na kapaligiran sa trabaho na sumusunod sa lahat ng mga angkop na batas at pamantayan sa kaligtasan at kalusugan sa trabaho. Tayo ay nangangakong magsasagawa ng negosyo sa isang paraan na gumagalang sa kaligtasan at kalusugan ng mga parokyano nito at sa mga komunidad kung saan tayo nagpapatakbo. Sa pagtupad sa mga hangaring ito, ang Kompanya ay patuloy na nagsisikap na alisin ang mga

panganib sa kaligtasan at kalusugan mula sa lugar ng trabaho at sa mga aktibidad ng negosyo. Upang tulungan ang mga pagsisikap ng Kompanya, ang lahat ng mga empleyado ay inaatasang iulat kaagad ang anumang insidente o kalagayang masama sa kalusugan o kaligtasan, kabilang ang sirang kagamitan o makinarya at mga aksidente, sa kanilang tagapamahala/superbisor. Ang lahat ng mga naturang ulat ay susuriin at ang angkop na aksiyon ay gagawin.

Paggalang sa Isa't-isa at Makatarungang Pagtrato

Nagsisikap tayong panatilihin ang isang kapaligiran sa pagtatrabaho na tumutupad sa buong makakaya ng ating mga empleyado at hinihimok ang kanilang pagkamalikhain at pagiging produktibo. Lahat ng ating mga empleyado ay may karapatang tratuhin nang may pagsasaalang-alang at paggalang at tayo ay nangangakong aalisin ang anumang uri ng pananakot at panliligalig sa lugar ng trabaho. Matatag na intensiyon natin na panatilihin ang isang kapaligiran sa trabaho na malaya sa mga ganitong hindi mapapabayaang kilos.

Mga Aktibidad na Pampulitika

Nagsasagawa tayo ng ating mga aktibidad ng negosyo sa isang paraan na tumitiyak na ang mga interes ng CEVA ay hindi ikinokompromiso ng di-angkop na mga aktibidad na pampulitika o mga pahayag. Bilang pangkalahatang tuntunin, ang Kompanya ay hindi nakikialam sa mga bagay na pampulitika at ang mga empleyado ay dapat na mahigpit na sumunod sa lahat ng mga batas sa pagtustos, etika o ibang mga batas na angkop sa mga aktibidad na pampulitika.

Ang mga batas sa mga bansa kung saan tayo nagsasagawa ng negosyo ay pangkaraniwang nagbabawal o nagtatakda sa mga kontribusyon ng negosyo at ibang mga aktibidad na may kaugnayan sa mga halalan para sa katungkulang pampulitika o ibang mga aktibidad na pampulitika sa pambansa, pang-estado o lokal na antas. Kaya, ang mga yaman ng Kompanya ay hindi maaaring gamitin upang gumawa ng anumang regalo, kontribusyon o magkaloob ng tulong para o sa ngalan ng Kompanya sa anumang partidong pampulitika, kandidato para sa pampublikong katungkulan, mga pampulitikang paglikom ng pondo, mga komite sa kampanya o ibang mga naturang establisamiyento kaugnay ng anumang halalan (o ibang mga aktibidad na pampulitika) kung walang naunang pagsusuri at pag-aproba ng Departamentong Pambatas. Ang patakarang ito ay umaaplay hindi lamang sa tuwirang mga perang kontribusyon, kundi sa hindi tuwirang tulong din, tulad ng pagkakaloob ng mga paninda, serbisyo, kagamitan, pasilidad o ibang tulong. Ang patakarang ito ay umaaplay sa pagbili ng mga tiket para sa mga hapunan o ibang mga ginaganap na pampulitikang paglikom ng pondo o espasyong pang-anunsiyo sa mga pampulitikang publikasyon.

Ang mga patakarang ito ay hindi naglalayong pigilan o pagbawalan ang mga empleyado na gumawa ng mga personal na kontribusyon, maglingkod sa mga pampulitikang katungkulan o lumahok sa mga personal na pampulitikang aktibidad na pinili nila gaya ng ipinahihintulot ng batas. Anumang naturang personal na pampulitikang aktibidad ay dapat panatilihing lubos na nakahiwalay sa mga responsibilidad o katungkulan sa trabaho ng empleyado at hindi maaaring gamitin ang mga pondo o kakayahan ng Kompanya. Maaari ring gamitin ng mga empleyado ang kanilang mga sarilng yaman upang gumawa ng mga personal na kontribusyong pampulitika sa mga partido, kandidato o establisamyento na pinili nila o lumahok sa mga aktibidad na pampulitika na pinili nila. Ang mga empleyado ay hindi dapat, gayunman, na gumamit ng kanilang mga personal na yaman upang gumawa ng mga kontribusyong pampulitika o gumawa ng mga aktibidad na pampulitika para sa o sa ngalan ng Kompanya. Dapat na malinaw na maintindihan na ang sinumang empleyadong gumawa ng isang kontribusyong pampulitka o gumasta ng mga pondo o ibang mga yaman para sa mga aktibidad na pampulitika ay nagpapasan ng buong responsibilidad para sa naturang kontribusyon o aktibidad, at hindi babayaran o pagsasaulian ng Kompanya para sa anumang mga pondo o ibang mga yaman na ginasta o ginamit para sa mga naturang layunin.

Patakaran din ng Kompanya na sumunod sa mga angkop na batas na namamahala sa mga aktibidad na paglolobi para sa o sa ngalan ng Kompanya. Ang mga batas sa paglolobi ay pangkaraniwang nagtataglay ng mga masalimuot na iniaatas, kabilang ang tungkol sa pagpaparehistro ng mga tagalobi at pana-panahong pag-uulat ng mga aktibidad sa paglolobi. At sa ilang hurisdikisyon, ang paglolobi ay maaaring hindi ipinahihintulot o maaring mahigit na natatakdaan. Ang mga empleyado ay hindi maaari gumamit ng mga serbisyo o sumangguni sa mga tagalobi, o lumahok sa mga aktibidad na paglolobi para sa o sa ngalan ng Kompanya, nang walang naunang pag-aproba ng Departamentong Pambatas.

Mga Rekord ng Pananalapi
Lahat ng mga transaksiyon ng Kompanya at ibang mga aktibidad ay dapat na wastong iawtorisa ng pangasiwaan at isagawa alinsunod sa pangkalahatan o partikular na awtorisasyon ng pangasiwaan.

Dapat tiyakin ng mga tauhan ng kompanya na ang pananalapi ang ibang mga rekord at kuwenta, gayon din ang sumusuportang dokumentasyon, kung saan sila ay responsable, ay inihahanda sa oras, at tumpak at kumpletong nagpapakita ng mga operasyon, transaksiyon at ibang mga aktibidad ng Kompanya. Ang pagpalsipika o pandaraya kaugnay ng paglikha at pagpapanatili ng mga libro, rekord, kuwenta o ipinapasok ng Kompanya dito, sa pamamagitan man ng pagbabago, pagsira, pag-aalis, o hindi totoo o mapanligaw na pagtatala, ay mahigpit na ipinagbabawal.

Ang mga transaksiyon at ibang mga aktibidad ng Kompanya ay dapat itala gaya ng kailangan at angkop upang ipahintulot ang paghahanda ng mga pahayag ng pananalapi na kaayon ng pangkaraniwang tinatanggap na mga prinsipyo ng pagtutuos at ibang mga angkop na tuntunin, regulasyon at pamantayan at upang tiyakin ang buong pag-uulat para sa lahat ng mga yaman, liabilidad at transaksiyon ng Kompanya. Lahat ng mga yaman, liabilidad, resibo at pagbabayad ay dapat na tumpak at kumpletong itala sa oras sa mga regular na libro, rekord at kuwenta ng Kompanya. Walang hindi isiniwalat o hindi nakatalang pondo, yaman o kuwenta na maaaring likhain o panatilihin, o wala ring anumang hindi isiniwalat o hindi itinalang mga pagbabayad na natanggap o ginawa, anuman ang layunin.

Lahat ng mga pagbabayad na ginawa sa ngalan ng Kompanya ay dapat na alinsunod sa angkop na mga iniaatas ng batas at regulasyon at mga patakaran at pamamaraan ng Kompanya, at maaaring samahan ng angkop at tumpak na sumusuportang dokumentasyon. Bilang karagdagan, walang pagbabayad sa ngalan ng Kompanya na maaaring aprobahan o gawin na na may hangarin, pagkaunawa o kaalaman na ang anumang bahagi ng bayad ay gagamitin para sa anumang layunin na hindi kaayon ng (mga) layuning inilarawan sa sumusuportang dokumentasyon.

Bilang karagdagan sa mga patakaran at pamamaraang ito, lahat ng mga empleyadong may responsibilidad sa paghahantad at pagpapanatili ng mga rekord ng pananalapi ng Kompanya ay dapat na mahigpit na sumunod sa panloob na mga patakaran at pamamaraan ng pagtutuos ng Kompanya.

Pokus sa Kalidad
Ang pagtatalaga ng sarili sa kalidad ay mahalaga sa ating negosyo. Upang makamit ang pinakamataas na pamantayan ng kalidad, magtatrabaho tayo nang patuloy upang pabutihin ang ating mga proseso para sa kapakinabangan ng ating mga parokyano. Ito ay umaaplay hindi lamang sa ating mga operasyon, kundi sa atin ring karakter at kilos.

Pagpapatupad ng Mga Alituntunin

Ang Tagapagpaganap na Lupon ng CEVA ay responsable sa pagpapatibay, pagpapahayag at pagpapatupad ng Mga Alituntunin. Anumang pagbabago sa Mga Alituntunin o pagtalikdan sa anumang

tadhana ay maaari lamang gawin ng Tagapagpaganap na Lupon ng CEVA. Ang mga naturang pagbabago ay agad na isisiwalat sa ating website ng Korporasyon: www.cevalogistics.com.

Ang Mga Alituntunin ay makukuha sa maraming wika sa Corporate Web site: www.cevalogistics.com.

Paano Iuulat ang isang Inaaalala o Hihingi ng Tulong

Walang-Bayad na Linya ng Tulong

Dapat iulat ng bawat empleyado ang anumang paglabag o hinihinalang paglabag sa Mga Alituntunin sa pamamagitan ng pagtawag sa walang-bayad na linya ng pagsunod (888) 723-2453. Kung ikaw ay tumatawag mula sa labas ng Estados Unidos, idayal muna ang iyong AT&T local county access number, na matatagpuan sa http://www.consumer.att.com/global/english/access_codes.html. Sabihin sa operator na gusto mong ikunekta sa walang-bayad na numero sa itaas, o ipasok mo mismo ang numero. Ang isang kinatawan ay nakahandang tumulong sa mga empleyado upang iulat ang mga problema sa ilalim ng, o magtanong tungkol sa, Mga Alituntunin. Ang linya ng pagsunod ay may mga tauhan 24 oras sa isang araw, pitong araw sa isang linggo. Bagaman hinihimok namin na ibigay mo ang iyong pangalan kapag nag-uulat ng isang hinihinalang paglabag, ang mga tawag ay magagawa nang hindi ka magpapakilala. Lahat ng mga ulat ay susuriin ng Komite sa Kilos na Pangnegosyo, o sa itinalaga nito, at ang angkop na aksiyon ay gagawin.

Ang Kompanya ay partido sa isang Kasunduan sa Pagsunod na Pampangasiwaan sa Armi ng Estados Unidos na pinirmahan at nagkabisa noong Marso 24, 2006. Dapat iulat kaagad ng mga empleyado ang anumang hinihinalang paglabag sa Kasunduang ito, ng CEVA man, isang tagabenta, isang napapailalim na kontratista o isang empleyado ng gobyerno ng Estados Unidos nang tuwiran sa Ombudsman sa pamamagitan ng Linya ng Tulong na nagpapabatid sa ulat na ang asal na iniuulat ay isang hinihinalang paglabag sa Kasunduan sa Pagsunod na Pampangasiwaan.

Ang mga empleyado ay hinihimok na iulat ang anumang paglabag o hinihinalang paglabag sa kanilang superbisor/tagapamahala.

Lahat ng ulat ay tatratuhin nang kompidensiyal kung makatwirang magagawa. Mahalaga na ang mga emplyadong nag-uulat ay hindi magsagawa ng kanilang sariling mga preliminaryong imbestigasyon. Ang mga naturang aksiyon ay maaaring magkompromiso sa integridad ng imbestigasyon ng Kompanya at, kung hindi, ay maaaring makaapekto nang masama sa kakayahan ng CEVA na gumawa ng angkop na matuguning aksiyon. Ang mga empleyadong nais subaybayan ang isang iniulat na aytem ay maaaring gumamit ng personal na numero ng pagsubaybay na ipagkakaloob sa unang tawag o tawagan ang isang kinatawan ng Komite sa Kilos na Pangnegosyo sa (888) 723-2453. Walang empleyado na dapat gantihan dahil sa anumang naturang ulat na matapat na ginawa.

Aksiyong Pandisiplina

Ang aksiyong pandisiplina, kabilang ang pagsuspinde, pagpataw ng mga multa o pagtanggal sa trabaho, ay maaaring gawin sa alinman sa mga sumusunod na pangyayari:

- laban sa sinumang empleyado na nag-atworisa, lumahok o kasangkot, tuwiran o hindi tuwiran, sa anumang aksiyon na bumubuo ng isang paglabag sa mga angkop na batas o regulasyon o sa mga patakaran at pamamaraan ng Kompanya;

- laban sa sinumang empleyado na nabigong iulat kaagad ang isang alam na paglabag sa angkop na mga iniaatas ng batas o regulasyon sa mga patakaran at pamamaraan ng Kompanya, o hindi naglabas ng impormasyon tungkol sa paglabag na nalaman ng empleyado.

- laban sa (mga) tagapamahala/(mga) superbisor ng sinumang empleyadong kasangkot sa isang paglabag sa pagsunod kung ang mga pangyayaring iyon ay nagpapakita ng hindi sapat na pangangasiwa o kawalan ng angkop na pagsisikap ng (mga) tagapamahala/(mga) superbisor o nagturo, nag-aproba o kumunsinti sa hindi wastong kilos ng sinumang empleyado na nasa ilalim ng naturang (mga) tagapamahala/(mga) superbisor;

- laban sa sinumang empleyado na nagtatangkang gumamit o lumahok sa pagganti, tuwiran o hindi tuwiran, o humihimok sa iba na gawin ito, laban sa isang empleyado na matapat na nag-ulat ng isang bagay ukol sa pagsunod;

- laban sa sinumang empleyado na hindi nakipagtulungan nang lubos sa mga pagsisikap ng Kompanya na imbistigahan o tugunan ang isang bagay ukol sa pagsunod.

Ang mga desisyon tungkol sa isang empleyadong kasangkot sa isang bagay na nauukol sa pagsunod ay nag-ulat kaagad ng bagay, ang digri ng pakikipagtulungan ng empleyado at ang dahilan ng kilos ng empleyado. Gayunman, ang mga empleyado ay inaatasan ng Mga Alituntuning ito na iulat kaagad ang mga bagay na nauukol sa pagsunod at makipagtulungan sa Kompanya sa pagharap sa mga naturang bagay, at ang katotohanan na ang isang empleyado ay tumupad sa mga obligasyon sa ilalim ng Mga Alintuntunin ay hindi maglilibre sa empleyado sa maaaring maging aksiyong pandisiplina kung ituring ng Kompanya na ito ay angkop.

Bilang karagdagan sa aksiyong pandisiplina, ang paglabag sa mga angkop na iniaatas ng batas at regulasyon o sa mga patakaran at pamamaraan ng Kompanya ay maaaring magresulta sa pagrekomenda ng naturang maling kilos sa mga angkop na awtoridad ng gobyerno o tagapangasiwa para sa pag-uusig na pangkrimen o sibil o legal na aksiyon ng Kompanya upang mabawi ang mga nawala o pinsala na sanhi ng naturang maling kilos.

Proteksiyon para sa mga empleyadong nagsabi ng mga inaalala

Walang empleyado na matapat na nag-ulat ng isang hinihinalang paglabag sa Mga Alituntuning ito, anumang batas, regulasyon o patakaran ng CEVA na gagantihan bilang resulta ng paggawa ng ulat. Hangga't magagawa, lahat ng mga iniulat na inaalala ay pananatilihing kompidensiyal. Dapat maintindihan ng mga empleyado na hindi katanggap-tanggap na gumawa ng isang ulat ng bagay na nauukol sa pagsunod na alam na hindi totoo o mapanligaw sa panahon na ginawa. Ang mga katanungan tungkol sa proteksiyon para sa mga taong nag-ulat ng mga hinihinalang paglabag ay dapat iukol sa isang lokal na Human Resources representative, sa Global Human Resources Director o Chief Legal Officer.

Tagapagpaganap na Lupon ng CEVA
Nobyembre 8, 2007

FORM NG DEKLARASYON NG SALUNGATAN NG INTERES

CEVA Logistics, Plc
Attn: Komite sa Kilos na Pangkorporasyon

Alam ko ang isang aktuwal o anyong salungatan ng interes. Ito ay inilalarawan sa isang memorandum na kalakip ng form na ito.

_____
Pangalan:

Titulo:

Pirma:

Petsa:

Lokasyon ng CEVA:

Personal na Pagtatalaga ng Sarili sa Mga Alituntunin ng Kilos Pangnegosyo ng CEVA

Ipinagbibigay-alam ko na natanggap, pinag-aralan at naiintindihan ko Ang Mga Alituntunin ng Kilos Pangnegosyo ng CEVA (ang “Mga Alituntunin”)

Naiintindihan ko na ang bawat empleyado at direktor ng CEVA o alinman sa mga sangay nito ay inaatasang sumunod sa Mga Alituntunin at sa ibang mga patakaran at pamamaraan ng CEVA at ang paglabag sa mga Alituntuntin o ibang mga patakaran at pamamaraan ng CEVA ay maaaring magresulta sa aksiyong pandisiplina, kabilang ang posibleng pagtanggal sa trabaho.

Naiintindihan ko na ang Mga Alituntunin o ang anumang ibang mga patakaran o pamamaraan ng CEVA ay hindi bumubuo ng anumang karapatan sa trabaho o ibang legal na karapatan, pribilehiyo, kontrata o anumang uri ng pagtiyak tungkol sa aking pagtatrabaho, ipinahayag man o ipinahiwatig.

Kapag ako ay may inaalala tungkol sa isang maaaring maging paglabag sa Mga Alituntunin, sa anumang ibang mga patakaran o pamamaraan ng CEVA, sa isang angkop na batas o regulasyon, kaagad kong iuulat ang inaalala sa Komite sa Kilos na Pangkorporasyon (Committee on Corporate Conduct) sa pamamagitan ng pagtawag sa Walang Bayad na Linya ng Tulong sa (888) 723-2453.

Iuulat ko ang aktuwal o anyong mga salungatan ng interes sa Komie sa Kilos na Pangkorporasyon.

Pangalan:

Titulo:

Pirma:

Petsa:

Lokasyon ng CEVA: