

Kodigo ng Asal para sa Kondisyunal na Manggagawa

Panimula

Nakatuon ang HP sa pinakamataas na mga pamantayan ng etika sa negosyo at regulasyon sa pagsunod. Nakukuha natin ang tiwala sa pamamagitan ng pagtrato sa kapwa nang may integridad, paggalang at nang patas. Dapat nating ipakita ang mga prinsipyong ito sa lahat ng ating mga interaksyon araw-araw.

Saklaw

Naangkop ang patakaranang ito sa lahat ng mga hindi empleyado na nagsasagawa ng mga serbisyo para sa HP sa lugar ng HP o mga humaharap o kinatawan ng HP sa mga kostumer ng HP ("mga kondisyunal na manggagawa"), at lahat ng mga tagapagtustos ng mga kondisyunal na manggagawa sa HP. Dagdag pa, naaangkop din ito sa mga kawani ng HP na namamahala ng mga naka-kontrata at dayuhang manggagawa.

Patakaran

Lahat ng mga kondisyunal na manggagawa ay dapat, sa ilalim ng direksyon at pangangasiwa ng kani-kanilang mga employer, sumunod sa mga probisyong itinakda sa Kodigo ng Asal ng Kondisyunal na Manggagawa na ito. Dapat ding sumunod ang mga kondisyunal na manggagawa sa lahat ng batas, panuntunan at mga regulasyon ng pamahalaan na naaangkop sa HP sa kanilang lokasyon.

Dapat sumunod ang lahat ng mga tagapagtustos ng kondisyunal na manggagawa sa HP at tiyakin na ang kanilang mga kondisyunal na manggagawa ay alam, sinanay, at susunod sa Kodigo ng Asal para sa Kondisyunal na Manggagawa na ito at lahat ng mga batas, panuntunan at mga regulasyon ng pamahalaan na naaangkop sa HP at kanilang lokasyon.

Dapat nating tiyakin na ang mga kondisyunal na manggagawa at tagapagtustos ng mga kondisyunal na manggagawa ay tumutulong sa ating pangako sa pagsasagawa ng negosyo nang may integridad.

Inaasahang kikilos ang mga kondisyunal na manggagawa ayon sa pinakamataas na mga pamantayan ng etika sa negosyo at dapat hindi masangkot sa anumang mapanlinlang, illegal o hindi etikal na gawi o pag-uugali.

Dagdag sa Kodigo ng Asal para sa Kondisyunal na Manggagawa na ito, ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat ring sumunod sa anumang patakaran ng HP na nagsasaad na ito ay naaangkop sa mga kondisyunal na manggagawa.

Pantay na pagkakataon

Ipinagbabawal ang labag sa batas na diskriminasyon sa lugar ng trabaho. Kapag nagsasagawa ng negosyo ng HP, hindi dapat magdiskrimina laban sa sinuman ang mga kondisyunal na manggagawa ng dahil sa kasarian, kulay, lahi, etnisidad, bansang pinagmulan, relihiyon, edad, katayuan sa kasal, sekswal na oryentasyon, kinikilalang kasarian at pagpapahiwatig,

kapansanan, pagbubuntis, saklaw na katayuan sa pagkabeterano, protektadong genetikong impormasyon, at politikal na pagkakaugnay o anumang katangiang pinoprotektahan ng batas.

Kapaligiran sa trabaho

Nakatuon ang HP na panatilihin ang kapaligiran sa trabaho na malaya mula sa diskriminasyon at panliligalig, kung saan ang mga empleyado ay itinatrato nang may dignidad at respeto. Ipinagbabawal ang panliligalig sa lugar ng trabaho. Kapag nagsasagawa ng negosyo ng HP, hindi dapat kumilos nang walang paggalang, pagalit, marahas, may pananakot, may pagbabanta o may panliligalig ang mga kondisyunal na manggagawa.

Maaaring iba-iba ang anyo ng sekswal na panliligalig at lahat ng anyo ay hindi katanggaptanggap. Kabilang dito ang anumang pag-uugali tungo sa sinumang empleyado ng isang tagapamahala o katrabaho na kinasasangkutan ng hindi kanais-nais na sekswal na mga kilos, mga kahilingan para sa sekswal na mga pabor, pagpapakita ng pisikal o kompyuter na imahe ng tahasang sekswal na mga poster, larawan, cartoon o guhit, at anumang iba pang berbal o pisikal na asal na likas na sekswal.

Dapat sumunod ang mga kondisyunal na manggagawa sa mga patakaran at pamamaraan sa kapaligiran, kalusugan, kaligtasan at seguridad, at iwasto o iulat ang anumang mga pagbabanta sa kapaligiran, kalusugan, kaligtasan, o seguridad. Hindi pinahihintulutan ang mga kilos ng karahasan sa lugar ng trabaho. Kabilang sa karahasan sa lugar ng trabaho ang mga kilos o pagbabanta ng pisikal na karahasan at anumang gawi na sapat na malubha, nakakasakit, o nakakatakot upang magresulta sa iba pang indibidwal na makatwirang matakot o mag-alala tungkol sa kanyang kaligtasan o ng kaligtasan ng kaniyang pamilya o ari-arian.

Laban sa korupsiyon

Hindi dapat mag-alok ng mga suhol, kabayaran o sumali sa mga hindi tapat na gawain ang mga kondisyunal na manggagawa. Dapat sumunod ang mga kondisyunal na manggagawa sa lahat ng etikal na mga pamantayan at naaangkop na batas sa bawat bansa kung saan nagsasagawa ng negosyo ang HP.

Laban sa korupsiyon: Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi dapat mag-alok o magbigay ng mga suhol, kabayaran o regalo upang ipanalo o panatiliin ang negosyo o hindi wastong impluwensyahan ang pasya sa negosyo. Pinagbabawalan ang mga kondisyunal na manggagawa mula sa pag-alok, pagpangako, o pagbigay ng pera o anumang may halaga, nang direkta o hindi direkta, sa pamamagitan ng mga empleyado o sa ibang mga partido, sa kaninuman upang makakuha o mapanatili ang negosyo o kung hindi man kalamangan sa negosyo sa anumang bansa. Ipinagbabawal ng Batas sa Banyagang mga Maling Gawi (FCPA, Foreign Corrupt Practices) ng U.S. at ang Batas sa Panunuhol ng UK (UKBA, UK Bribery Act) ang anumang kabayaran o regalo sa mga opisyal at empleyado ng pamahalaan, mga partidong politikal, mga kandidato para sa pampublikong politikal na tanggapan, o mga miyembro ng mga maharlikang pamilya para sa layunin ng pagpapanalo o pagpapanatili ng negosyo. Kabilang dito ang anumang entidad kung saan ang pamahalaan ay may mas higit sa 50% pagmamay-ari o kaya'y nangangasiwa ng entidad. Ipinagbabawal din ng UKBA ang anumang kabayaran o regalo sa mga komersyal na entidad para sa layunin ng pagpapanalo o pagpapanatili ng negosyo.

- Ang FCPA at UKBA ay naaangkop sa mga kilos ng lahat ng mga empleyado ng HP, mga sangay ng HP, mga pinagsamang pamumuhanan, mga kondisyunal na manggagawa, mga ahente at kinatawan.
- Sa madaling salita, ang ibig sabihin ng laban sa korupsiyon ay hindi pagtanggap o pagbayad ng:
 - Anumang may halaga na ibinibigay para sa layunin ng pagpapanalo o pagpapanatili ng negosyo
 - Anumang anyo ng suhol o kabayaran

Mga Suhol na Kabayaran: Maliban kung napailalim sa pamumuwersa, ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi maaaring mag-alok o gumawa ng mga suhol na kabayaran sa sinumang opisyal sa pamahalaan para sa karaniwang mga kilos sa pamahalaan, nang direkta o hindi direkta. Nagaganap ang pamumuwersa kapag ang kondisyunal na manggagawa ay pinangangambahan ang pisikal na pinsala o pagkakulong kung ang suhol na kabayaran ay hindi ginawa at walang ligtas na alternatibo upang sumunod sa hinihingi. Ang eksepsyon sa pamumuwersa ay angkop lamang sa isang beses na pagbabayad, karaniwang maliit na halaga. Ang paulit-ulit na suhol na kabayaran o suhol na kabayaran ng mataas na halaga ay hindi pinahihintulutan. Anumang demanda o pagbayad ng suhol na kabayaran ay dapat iulat sa HP Legal sa loob ng 24 oras ng pagbayad.

Laban sa Pangangalakal ng Tao

Hindi pinahihintulutan ng HP ang paggawa gamit ang mga bata, preso, sapilitan o sa kinalakal na tao sa ating operasyon. Ang mga tagapagtustos ng mga kondisyunal na manggagawa at mga kondisyunal na manggagawa ay pinagbabawalan mula sa paglahok sa pangangalakal ng tao, kasama ang, ngunit hindi limitado sa, hindi legal na pagpapadala ng mga tao, pangangalakal ng mga tao, sekswal na eksploytasyon, at paggamit ng sapilitan o mga bata sa paggawa sa anumang anyo. Ang HP, mga empleyado, kontraktor, sub-kontrakto (kabilang ang mga tagapagtustos at ahente), kondisyunal na manggagawa nito at ibang nagsasagawa ng trabaho sa ngalan ng HP ay pinagbabawalan mula sa:

- Pagsali sa "malubhang anyo ng pangangalakal" ng mga tao sa panahon ng pagsagawa ng kontrata;
- Paggamit ng komersyal na sekswal na mga kilos sa panahon ng kontrata;
- Paggamit ng sapilitang paggawa sa pagsagawa ng kontrata;
- Pagsira, pagtago, pagkumpiska, o kung hindi man pagtanggap ng akses ng isang empleyado sa mga dokumento ng pagkakakilanlan o sa imigrasyon ng empleyado;
- Paggamit ng nakalilito o mapanlinlang na mga gawi sa pagkuha ng tauhan, tulad ng kabiguang magbunyag ng pangunahing impormasyon o paggawa ng mahalagang kasinungalingan sa panahon ng pagkuha ng mga empleyado tungkol sa mga pangunahing tuntunin at kondisyon ng pagtrabaho, kabilang ang mga sahod at kasamang benepisyo, at, kung naaangkop, ang likas na panganib sa trabaho;
- Pagbabayad ng mga empleyado o kandidato ng mga bayad sa pangangalap;
- Kabiguang magbigay ng tiyak na transportasyon pabalik o bayad para sa gastos ng pabalik na transportasyon sa katapusan ng pagtatrabaho, kung naaangkop;

- Pagbigay o pagsasaayos ng pabahay na nabigong tumugon sa mga pamantayan sa pabahay at kaligtasan ng punong-abalang bansa; at kung kinakailangan, kabiguang magbigay ng kontrata sa pagtrabaho, kasunduan sa pagkuha, o katulad na dokumento sa trabaho, nakasulat sa wika na nauunawaan ng empleyado nang hindi bababa sa 5 araw bago lumipat ang empleyado

Pareho sa Integridad sa HP, ang mga kondisyunal na manggagawa ay inaasahang tratuhin ang lahat ng tao nang makatarungan, may dignidad at respeto. Nakatuon ang HP sa paggawa ng aksyon laban sa pangangalakal ng tao, paggawa gamit ang mga bata, sapilitang paggawa sa aming operasyon. Kung mangyari ang naturang aktibidad, kabilang sa mga tugon ng HP ang pagtapos ng mga kontrata at mga katulad na hakbang na magtitiyak na walang karagdagang hindi angkop na aktibidad ang mangyayari. Sinumang kondisyunal na manggagawa na naniniwalang siya ay biktima ng pangangalakal ng tao, paggawa gamit ang mga bata o sapilitang paggawa, o may kaalaman ng naturang mga paglabag ay dapat gamitin ang Patakarang Bukas na Pinto ng HP upang iulat ang naturang insidente sa kaniyang tagapamahala, sa susunod na lebel na pamamahala, sa Mapagkukunang Pantao o sa Tanggapan ng Etika at Pagsunod.

Makatarungang Pagtrabaho

Kapag ang mga tagapagtustos ng mga kondisyunal na manggagawa ay kumukuha ng mga empleyado, ang ibinibigay na impormasyon sa potensyal na mga kandidato tungkol sa inaasahang trabaho ay dapat makatotohanan at ang mga kandidato ay hindi sinisingil ng mga bayad sa aplikasyon o pangangalap. Ang mga tagapagtustos ng mga kondisyunal na manggagawa ay dapat sumunod sa naaangkop na mga batas sa sahod at oras at karaniwang binabayaran ang mga empleyado nang regular at sa pagitan ng hindi lalampas sa isang buwan*; magbabayad ng sahod alinsunod sa lokal at pambansang mga kautusan sa sahod at hindi magbibinbin ng mga ibinabawas bilang paraan ng pagdisiplina; hindi panghihimasukan ang mga empleyado sa pangangasiwa ng o akses sa kanilang mga dokumento sa pagkakakilanlan o mga pasaporte; at ang mga empleyado ay malayang magbitiw sa trabaho anumang oras.

**Lahat ng Lokal na mga Batas ng Bansa at Kasunduan ng Konseho ng mga Manggagawa ay naaangkop.*

Kalayaan sa Pagsasamahan

Ang mga tagapagtustos ng mga kondisyunal na manggagawa ay dapat igalang ang karapatan ng mga empleyado na bumuo ng mga unyon sa paggawa at sama-samang makipagkasundo alinsunod sa lokal na mga batas at itinatag ng mga proseso.

Pang-negosyo na mga regalo at libangan

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi maaaring magbigay o tumanggap ng mga kaluwagan (mga regalo, pagkain, mga serbisyo, libangan, o anumang iba pang may halaga) kung ito ay magmumukhang kawalan ng kaangkupan o hindi nararapat na impluwensya. Ang paghihigpit na ito ay naaangkop sa mga kaluwagang ibinigay o tinanggap mula sa mga kinatawan ng HP, o kasalukuyan o potensyal na mga kostumer, mga kasosyo, tagapagtustos, ibang kasosyo sa negosyo o kompetensya. Kung mayroon kang mga katanungan, mangyaring kontakin ang iyong employer [oamenities@hp.com](mailto:amenities@hp.com).

Bayad sa nakakahanap

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi maaaring pumasok sa anumang mga kasunduan sa komisyon o singil, kasama ng mga *aktwal* na komersyal na tagapamahagi, kinatawan ng benta, ahente, o mga konsultant, at anumang katulad na mga kasunduan sa komisyon o singil ay dapat naunang inaprubahan ng HP Legal.

Mga salungat na interes

Kapag nagsasagawa ng negosyo sa HP, ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat laging magpasya sa pinakamabuting interes ng HP at batay sa kontrata ng kanilang employer. Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi maaaring tumanggap ng anumang personal na kita o pakinabang, maliban sa kanilang kabayaran mula sa kanilang employer, kaugnay sa anumang transaksyon kasama ng HP.

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat hindi sumali sa:

- Anumang aktibidad na magdudulot sa salungat na interes kaugnay sa kanilang employer at/o HP
- Anumang aktibidad na magdudulot sa salungat na interes kaugnay sa kanilang employer at/o HP

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat gumamit lamang ng mga produkto ng HP kapag nasa: (1) anumang Lugar ng HP, (2) anumang kaganapan o pagpupulong sa labas ng lugar ng HP, at/o (3) anumang kaganapan o pagpupulong kung saan ang mga kondisyunal na manggagawa ay lumalahok sa ngalan ng HP o sa kahilingan ng HP.

Negosyo kasama ng pamilya o mga kaibigan

Sa panahon ng kanilang pagtatalaga sa HP, ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat ipaalam sa kanilang employer at sa HP ang lahat ng mga sitwasyon kung saan sila ay nagsasagawa ng negosyo kasama ng mga miyembro ng pamilya, mga kaibigan, o iba pa na may malapit na personal na ugnayan. Ang kondisyunal na manggagawa ay dapat kumonsulta sa kaniyang tagapamahala o sa kontak ng HP kung siya ay may mga katanungan tungkol sa mga kalagayan na maaaring maglikha ng salungat na interes.

Pagtrabaho kasama ng ikatlong mga partido

Ang mga ikatlong partido ay kinikilala bilang mga kakumpetensiya, kasosyo sa pagbebenta, tagapagtustos (maliban sa CW na employer), at iba pang mga kasosyo at kostumer sa negosyo ng HP. Kung natukoy o saklaw sa kontrata sa kanilang employer, ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi maaaring magtrabaho para sa anumang ikatlong partido habang nakatalaga sa HP. Ang kontrata ng HP kasama ng tagapagtustos ay dapat tukuyin ang mga patakaran para sa ugnayan sa anumang iba pang ikatlong partido (tulad ng mga kasosyo sa pagbebenta, kakompetensiya, at mga kostumer na hindi nakasaad sa kontrata).

Paggamit ng mga mapagkukunan ng HP

Anumang paggamit ng mga ari-arian, mapagkukunan, o kagamitan ng HP, kabilang ang mga kompyuter at mga sistema ng impormasyon ng kumpanya, ay dapat para lamang sa mga layunin ng negosyo ng HP at dapat na alinsunod sa lahat ng mga patakaran at patnubay ng HP. Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi maaaring gamitin ang anumang mga mapagkukunan ng HP sa paglabag ng batas at hindi dapat pinahintulutan ang ibang mga tao, kabilang ang mga kaibigan at mga miyembro ng pamilya, na gamitin ang mga mapagkukunan ng HP. Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat umiwas sa paggamit na maaaring humantong sa pagkawala o pinsala,

kabilang ang pagpapapasok ng mga virus o pagkasira ng seguridad ng IT ng HP. Ang pagnanakaw o hindi awtorisadong pagkuha o paggamit ng mga ari-arian ng HP ay ipinagbabawal.

Ang mga mapagkukunan ng HP ay hindi maaaring gamitin upang lumikha, magpadala, magtabi, magkopya, o magpakita ng mga mensahe, imahe o materyales na para sa:

- Personal na kapakinabangan
- Panghihingi
- Mga kadenang sulat
- Pagbabanta, pornograpiya, tahasang sekswal, panliligalig, pagpapababa o kung hindi man pananakit

Ang HP ay maaaring, ayon sa pinahihintulutan ng lokal na mga batas, i-akses at suriin ang lahat ng mga mapagkukunan ng HP na maaaring gamitin ng mga kondisyunal na manggagawa, kabilang ang mga kompyuter, server at sistema, telepono, sistema ng voicemail at email, mesa, locker, kabinet, lugar ng pag-iimbak, mga sasakyan at iba pang kagamitan na pagmamay-ari ng HP. Para sa mga dahilang kaugnay sa kaligtasan, pangangasiwa, seguridad at iba pang mga alalahanin, maaaring inspeksyunin ng HP ang mga tao at pagmamay-ari sa mga lugar ng HP anumang oras nang walang abiso, ayong sa pinahihintulutan ng lokal na mga batas

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat walang aasahan na personal na pagkapribado sa anumang mga mensahe o talaang nilikha, pinadala o itinabi sa pamamagitan ng mga sistema ng HP. Pagmamay-ari ng HP ang lahat ng mga email at voicemail na negosyo at anumang iba pang uri ng hindi personal na datos na itinabi sa o pinadala sa kagamitan ng HP. Ayon sa pinahihintulutan ng naaangkop na lokal na batas, maaaring i-akses o kunin ng HP ang naturang datos anumang oras.

Pagkakumpidensyal

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay inaasahang alam ang at sumusunod sa anumang partikular na mga tuntunin ng pagkakumpidensyal na pinagkasunduan sa pagitan ng kanilang employer at HP. Kung walang kasunduang nagsasaklaw ng proteksyon ng kumpidensyal na impormasyon, ang mga kondisyunal na manggagawa ay ipagpalagay na lahat ng impormasyon na kanilang magagamit sa pagsasagawa ng negosyo ng HP ay kumpidensyal. Kabilang dito ang impormasyon ng mga ikatlong partido na maaaring natanggap ng HP, tulad ng impormasyon mula sa mga tagapagtustos, kostumer o kasosyo sa negosyo ng HP. Ang kumpidensyal na impormasyon ay maaari lamang gamitin para sa wastong mga layunin sa negosyo at dapat protektahan mula sa pagbubunyag sa ikatlong partido ng kondisyunal na manggagawa nang may parehong lebel ng pangangalaga katulad ng kumpidensyal na impormasyon ng kanilang employer.

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat unawain at sundin ang mga patakaran ng HP tungkol sa proteksyon ng kumpidensyal na impormasyon at paggamit ng social media, kabilang ang mga user forum, mga blog, mga chat room, at mga bulletin board, at hindi dapat talakayin ang intelektwal na pagmamay-ari, mga sikreto sa negosyo ng HP, at ibang kumpidensyal na impormasyon ng kumpanya sa social media.

Kumpidensyal na impormasyon ng ikatlong partido

- Dating employers: Ang mga kondisyunal na manggagawa ay inaasahang kilalanin ang anumang may bisang pagbubunyang o gumamit ng mga paghihigpit sa kumpidensyal na impormasyon ng kanilang kasalukuyan o dating mga employer. Ang naturang kumpidensyal na impormasyon sa anumang nahahawakan o nababasang anyo ay hindi dapat dalhin sa lugar ng HP nang walang naunang pahintulot ng naturang dating mga employer.
- Mga kakumpetensiya: Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi dapat humiling, tumanggap, gumamit, o magbahagi ng kompidensyal na impormasyon ng mga kakompetensiya ng HP.
- Ibang ikatlong partido: Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi dapat magbunyang ng kumpidensyal na impormasyon ng mga kostumer, kasosyo sa negosyo, o tagapagtustos, kabilang ang hindi pampublikong impormasyon sa pagpepresyo.
- Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi dapat hikayatin ang sinuman na lumabag sa anumang obligasyon sa pagkakumpidensyal.

Mga talaan

Lahat ng talaang nilikha sa pagsagawa ng negosyo ng HP ay dapat kumpleto at tama, at dapat itinatahi, pinoprotektahan at itinatapon ayon sa patakaran ng HP. Lahat ng mga pagbabayad na ginawa sa ngalan ng HP ay dapat maayos na nakadokumento. Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi dapat pumasok sa anumang mga sulat sa tabi o mga kasunduan sa tabi o magbuo ng anumang hindi pagbubunyang o hindi nakatalang pondo o asset ng HP para sa anumang layunin. Kabilang sa mga talaan ang email at iba pang mga pakikipag-ugnayan, at ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat makipag-ugnayan sa propesyunal na pamamaraan.

Hindi opisyal na pangangalakal (gray marketing)

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat gumawa ng nararapat na pagsisikap na pigilan ang mga sitwasyong hahantong sa hindi opisyal na pangangalakal ng mga produkto ng HP. Ang hindi opisyal na pangangalakal ay ang pangangalakal ng produkto sa pamamagitan ng mga paraan ng pamamahagi na hindi opisyal, hindi awtorisado, o hindi sinasadya ng HP. Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat agarang iulat ang anumang pinaghihinalaang gawain na hindi opisyal na pangangalakal sa kanilang employer, pati na rin sa Tanggapan ng Etika at Pagsunod ng HP (HP Ethics and Compliance Office).

Pagsunod sa pandaigdig na pangangalakal

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat kumpletuhin ang pagsasanay sa pagsunod sa Adwana at Pagluwas ng Pandaigdig na Pangangalakal at unawain at sundin ang mga patakaran sa Pandaigdig na Pangangalakal ng HP upang matiyak na ang mga produkto, serbisyo, at teknolohiya ng HP ay hindi inaangkat, iniluluwas, o inililipat na paglabag sa naaangkop na batas.

Panloob na pangangalakal

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay maaaring, paminsan-minsan, magkaroon akses sa mahalagang hindi pampublikong impormasyon, na kumpidensyal na impormasyon kaugnay sa negosyo, pananalapi, o estratehiya ng HP na iisipin ng makatwirang mamumuhunan na mahalaga sa pagpasya kung bibili, ibebenta, o pananatilihin ang mga panagot - at ang impormasyong iyon ay hindi

pa inilabas sa publiko. Ang pangangalakal ng stock, o pagsanhi na ikalalakal ng stock, batay sa mahalagang hindi pampublikong impormasyon, anupaman ang laki ng pangangalakal o saan matatagpuan ang negosyante, ay isang paglabag ng mga batas sa mga panagot ng U.S. at, depende sa sitwasyon, mga batas ng ibang mga bansa. Sinumang lumabag sa mga batas na ito ay maaaring sumailalim sa mahigpit na sibil at kriminal na parusa.

Pagtatrabaho sa ibang mga bansa

Kung ang kondisyunal na manggagawa ay nagsasagawa ng negosyo ng HP sa labas ng kaniyang bansang paninirahan, ang kondisyunal na manggagawa ay dapat tiyakin ang pagsunod sa mga batas sa imigrasyon, at kumuha ng naaangkop na mga awtorisasyon (kabilang ang pahintulot sa pagtrabaho at mga bisa), sa bawat bansa kung saan sila ay nagsasagawa ng negosyo o nagsasagawa ng trabaho.

Mga talakayan sa pahayagan o media

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi awtorisadong makipag-usap sa media sa ngalan ng HP. Lahat ng mga pakikipag-ugnayan sa mga namumuhunan, analyst, at media tungkol sa negosyo ng HP ay dapat munang aprubado ng Ugnayan ng Namumuhunan ng HP (HP Investor Relations), Pakikipag-ugnayan ng Korporasyon (Corporate Communications), o naaangkop na mga espesyalista sa pakikipag-ugnayan ng HP. Kung ikaw ay nilapitan ng miyembro ng media ng balita, isangguni sila nang direkta sa Ugnayan ng Media ng Korporasyon ng HP (HP Corporate Media Relations) : mediarelations@hp.com

Pagkapribado

“Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat sumunod sa mga patakaran, pamantayan at ispesipikasyon ng Pagkapribado at Proteksyon ng Datos ng HP, pati na rin ang anumang panlabas na kodigo ng asal sa pagsunod o mga pamantayang kinakailangan ng HP kapag nagsasagawa ng negosyo ng HP at sa paggamit ng online at offline na mga sistema, proseso, produkto at serbisyo na kasama ang paggamit, pagtabi o paglipat ng anumang personal na datos mula sa mga kostumer, kasosyo, empleyado ng HP at ibang mga indibidwal. Ang personal na datos ay anumang impormasyon kaugnay sa isang kinikilalang tao, o impormasyon na maaaring magresulta sa pagkilala ng tao nang direkta o hindi direkta.

Hindi panghihingi

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi maaaring manghingi sa sinumang empleyado ng HP sa panahon ng oras ng trabaho ng empleyado ng HP para sa mga layuning hindi kaugnay sa kanilang pagtrabaho sa HP. Ang mga kondisyunal na manggagawa ay hindi maaaring mamahagi ng panulatan o ibang mga materyales sa mga lugar ng trabaho ng HP, o manghingi o magbigay ng mga materyales para sa anumang dahilang hindi kaugnay sa kanilang pagtatrabaho sa HP, kabilang ang para sa mga layuning kawang-gawa.

Kooperasyon sa mga imbestigasyon at audit

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat makipagtulungan sa lahat ng panloob na mga imbestigasyon at audit ng HP, at dapat sabihin ang buong katotohanan at magbigay ng lahat ng naaangkop na mga dokumento kapag tumutugon sa isang imbestigasyon o audit. Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat hindi sinisira o binabago ang anumang mga talaan, at dapat hindi tinatalakay ang panloob na imbestigasyon kaninuman, sa loob o labas ng HP, maliban kung

pinahihintulutan na gawin ito ng panloob na mga imbestigador o sa pakikipag-ugnayan sa mga ahensiya ng pamahalaan sa pagsunod ng lokal na batas.

Karagdagang mga prinsipyo

Ang Kodigo ng Asal para sa Kondisyunal na Manggagawa na ito ay dapat basahin at sundin kasabay ng naangkop ng kodigo ng asal at mga patakaran (kung mayroon) ng employer ng kondisyunal na manggagawa. Dagdag pa, ang mga kinakailangan na itinakda sa itaas ay hindi panlahatan.

Anumang asal na maaaring maglikha ng mga katanungan tungkol sa pangako ng HP sa pinakamataas na mga pamantayan ng etika at pagsunod sa negosyo ay ipinagbabawal. Ang mga kondisyunal na manggagawa na may mga katanungan ukol sa Kodigo ng Asal para sa Kondisyunal na Manggagawa ay dapat makipag-ugnayan sa kanilang employer, miyembro ng pamamahala ng HP o Tanggapan ng Etika at Pagsunod ng HP.

Pag-ulat ng mga paglabag

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay may obligasyon na iulat kaagad ang anumang pinaghihinalaang maling asal, kabilang ang maling asal ng mga empleyado, kliyente, kontraktor, kasosyo at tagapagtustos ng HP. Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat na laging kumilos nang tapat at may mabuting hangarin, at sa magalang na paraan kapag nagdudulong ng mga alalahanin kaugnay sa o kung hindi man sa paggamit ng Kodigo ng Asal para sa Kondisyunal na Manggagawa na ito.

Ang mga kondisyunal na manggagawa ay dapat gumawa ng mga ulat sa kanilang employer, at miyembro ng pamamahala ng HP o Tanggapan ng Etika at Pagsunod ng HP. Hindi pinapayagan ng HP ang paghihiganti laban sa sinumang nagdulong ng alalahanin nang tapat at may mabuting hangarin.

Maaaring makontak ang Tanggapan ng Etika at Pagsunod ng HP sa pamamagitan ng sumusunod:

- **Telepono:** Kahit saan sa mundo, tumawag sa linya ng telepono sa bansa para mag-ulat ng mga alalahanin. Maa-access ang listahan ng mga numero ng telepono sa bansa [rito](#). Matatawagan ang linya ng telepono 24 oras sa isang araw at sumusuporta sa pag-uulat ng walang pagkakakilanlan.
- **Web form:** Iulat ang mga alalahanin gamit ang tool sa pagsusumite na [web form](#). Sumusuporta ang paraang ito sa pag-uulat nang walang pagkakakilanlan.
- **Koreo:**
HP Inc.
Ethics and Compliance Office
Mailstop 1560
1501 Page Mill Road
Palo Alto, CA 94304-1112
United States

Ito ay bersyon ng HP001-04, *Kodigo ng Asal para sa Kondisyunal na Manggagawa*, na inihanda ng portal ng HP.