PHILIPPINE LONG DISTANCE TELEPHONE COMPANY
KODIGO NG ETIKA AT PAG-UUGALI SA TRABAHO

BUOD NG DOKUMENTO

Nakasaad sa Kodigo ng Etika at Pag-uugali sa Trabaho ang mga prinsipyong pangnegosyo na gagamitin na gabay ng lahat ng empleyado ng Philippine Long Distance Telephone Company (PLDT).

Ang Kodigo ay nakaangkla sa mga prinsipyo ng pananagutan (accountability), integridad (integrity), pagiging patas (fairness), at pagiging lantad (transparency). Nangangako ang mga direktor, opisyal at empleyado ng PLDT na ang bawat kilos nila ay ayon sa pamantayan ng etika at pag-uugali sa trabaho. Saklaw nito ang pagsunod sa mga batas at alintuntunin ng kompetisyon at pagnenegosyo, patas na pakikitungo, pagpapahalaga sa impormasyong kompidensyal, pag-iwas sa salungat sa interes ng Kompanya, tamang paghahayag sa publiko, pangangasiwa sa mga panganib sa negosyo, at pakikipag-ugnayan sa shareholders at mga imbestor.

Pananagutan ng Corporate Governance Office ang pagpapatupad sa Kodigo at pagtiyak na sinusunod ito ng mga direktor, opisyal at empleyado ng Kompanya.

Ang Philippine Long Distance Company (“PLDT” o ang “Kompanya”) ay naglalayon na magnegosyo ayon sa pinakamataas na pamantayan ng etika. Sinisikap ng Kompanya, mga direktor, opisyal at empleyado nito na maitaguyod ang kultura ng mabuting pamamahala sa pamamagitan ng pagsunod at pagpapanatili ng mga sumusunod na pangunahing prinsipyong pangnegosyo – responsibilidad, integridad, pagiging patas, at pagiging lantad sa mga ugnayan sa isa’t isa at sa ugnayan sa mga customer ng Kompanya, suppliers, kakompetisyon, kasosyo, gobyerno, regulators, at ang publiko.

Itinataguyod ng Kodigo ng Etika at Pag-uugali sa Trabaho (ang “Kodigo”) ang mga prinsipyong pangnegosyo na gagabay sa lahat ng ugnayan ng Kompanya, ng mga direktor, opisyal at empleyado nito, kabilang na ang mga desisyon at kilos sa pagtupad ng kani-kanilang tungkulin at responsibilidad.

ANG PUNDASYON NG ETIKA SA TRABAHO: PRINSIPYO AT PAGPAPAHALAGA

Sa simpleng pananalita, ibig sabihin ng Kodigo na kailangan ang bawat kilos ng Kompanya, mga direktor, opisyal at empleyado ay palaging naaayon sa mga prinsipyo ng pananagutan, integridad, pagiging patas, at pagiging lantad. Ang kahulugan ng mga ito ay:

A. Pananagutan (Accountability) – Mananagot tayo sa lahat ng ating mga desisyon pagdating sa negosyo, mga kilos o di-pagkilos, at asal. Gagampanan natin ang ating mga tungkulin sa paraan na responsable, may integridad, tapat at mahusay. May pananagutan tayo sa Kompanya at sa stakeholders nito (mga empleyado, customers, shareholders at mga kasosyo) na siyang pinapangakuan nating pagsisilbihan hanggang sa abot ng ating makakaya.

B. Integridad (Integrity) – Kikilos tayo sa paraang makatuwiran, batay sa moralidad, at naayon sa batas. Itataguyod natin ang kasabihang 'honesty is the best policy' at sisikapin na ang bawat kilos natin ay naayon sa pinakamataas na pamantayan ng etika.

C. Pagiging Patas (Fairness) – Itataguyod natin ang pagpapahalaga sa hustisya at gawaing makatarungan sa lahat ng pinakikitunguhan sa loob at labas ng Kompanya, at palaging nagsusumikap na makamit ang makabubuti sa lahat ng partido.

D. Pagiging Lantad (Transparency) – Itataguyod natin ang pagpapahalaga sa katapatan sa lahat ng gawain natin, kasama na dito ang pagiging bukas sa pagsusuri kapag naglalahad ng wastong impormasyon sa nakatakdang panahon.

PAMANTAYAN NG ETIKA AT PAG-UUGALI SA TRABAHO

Ang sumusunod ay ang mga pangako ng Kompanya, mga direktor, opisyal at empleyado nito patungkol sa kanilang pag-uugali at kilos sa pagnenegosyo.

A. PAGSUNOD

1. Maging tapat at sumunod sa lahat ng angkop na batas at alituntunin. Kasama dito ang mga pagbabawal sa insider trading. Hindi katuwiran ang kagipitan o kahirapan na dala ng nananaig na kondisyon ng negosyo para lumabag sa batas o alituntunin.

2. Ugaliin ang pagsunod sa mga pamantayan na ipinapataw ng mga batas at ng alituntuning ito.

3. Iwasan ang tuwiran o di-tuwirang pagsuhol sa mga kinatawan ng gobyerno o regulators para lamang mapadali ang anumang transaksyon o para makalamang sa iba. Ibang kaso kung ang karagdagang bayad ay para sa mga pangkaraniwang gawain na pinahihintulutan ng batas at mga alituntunin.

B. KOMPETISYON AT PATAS NA PAKIKITUNGO

1. Iwasan ang pagsasamantala kaninuman sa pamamagitan ng manipulasyon, pagkakait ng impormasyon, pag-abuso sa privileged information, pagsisinungaling, o anumang panlilinlang.

2. Makitungo nang walang kinikilingan sa customers, service providers, kakompetisyon at empleyado ng Kompanya.

C. IMPORMASYONG KOMPIDENSYAL AT WASTONG PAGGAMIT NG ARI-ARIAN

1. Panatilihin at alagaan ang impormasyong kompidensyal na ipinagkatiwala ng Kompanya, mga sangay nito, affiliates, customers, mga kanegosyo, o mga partido na kaugnayan ng Kompanya, maliban kung ang pagbubunyag nito ay pinahihintulutan o hinihingi ng batas. Kabilang sa impormasyong kompidensyal ang impormasyong hindi pampubliko, na kapag ibinunyag ay maaring gamitin ng kakompetensya o maaring makasama sa Kompanya, mga sangay nito, affiliates, customers, mga kanegosyo, o mga partido na kaugnayan ng Kompanya.

2. Sundin ang mga patakaran ng Kompanya at batas ukol sa pagpapanatili ng mga rekord sa negosyo. Siguraduhin na ang mga rekord ay hindi binabago, itinatago, sinisira o pinapalsipika para hadlangan, pigilan o impluwensiyahan ang anumang imbestigasyon o proceeding ng anumang komite ng Kompanya, gobyerno, hukuman, o regulatory body.

3. Iwasan ang pangangalakal ng securities ng Kompanya o mga sangay at affiliates nito na gamit ang impormasyong hindi karaniwang ipinapaalam sa publiko at napag-alaman dahil sa posisyon o mga kakilala sa Kompanya.

4. Gamitin ang ari-arian at yaman ng Kompanya, kasama na ang oras, kagamitan, datos at software sa paraang responsable at para lamang sa lehitimong dahilan.

5. Ingatan ang mga pag-aari ng Kompanya upang hindi mawala, masira, manakaw, o magamit sa maling paraan.

D. MAGKASALUNGAT NA INTERES AT MGA OPORTUNIDAD PARA SA KORPORASYON

1. Iwasan ang aktuwal o kapansin-pansing pagsasalungatan ng pansariling interes o interes ng isang kapamilya at ng interes ng Kompanya, maliban kung ito ay aprobado ng Corporate Governance Office. Ang anumang aktuwal o kapansin-pansing pagsasalungatan ng interes, at anumang transaksyon o ugnayan na maaring maging sanhi ng nagsasalungatang interes ay dapat ipaalam sa Corporate Governance Office.

2. Iwasan ang mga gawain at hilig na maaring makaapekto sa mahusay at dibdibang pagsasagawa ng mga tungkulin sa Kompanya. Kabilang dito ang pagnenegosyo o hindi awtorisadong pagtrabaho sa labas ng Kompanya, ang pagtanggap at pagbigay ng regalo sa mga tao o partido na kaugnayan ng Kompanya, at ang insider dealing.

3. Maging tapat sa Kompanya. Kailangan na ang lahat ng desisyon at gawain sa trabaho ay nakabatay sa ikabubuti ng Kompanya at hindi sa personal na interes, na maaring maging hadlang sa paggamit ng malayang pagpapasya.

4. Isulong ang mga lehitimong interes ng Kompanya sa bawat pagkakataon. Iwasan ang pakikipagkompetensya sa Kompanya para sa mga oportunidad sa negosyo, at iwasan din ang pagkakaroon ng interes na kontra sa mga interes ng Kompanya. Iwasan ang pagsasamantala sa mga pag-aari ng Kompanya, impormasyon o posisyon, o mga oportunidad na magmumula sa mga ito, para sa personal na kita o para makipagkompetensya sa Kompanya, o kumilos nang pasalungat sa ikabubuti ng Kompanya. Ang mga director, opisyal at empleyado na nagnanais gamitin ang mga pag-aari o serbisyo ng Kompanya sa paraan na di lamang para sa ikabubuti ng Kompanya, ay kailangan muna sumangguni sa Corporate Governance Office.

5. Iwasan ang pagbibigay o pag-aayos, tuwiran man o di-tuwiran, ng pautang sa sinumang direktor o opisyal. Kasama dito ang mga pautang na ibinigay o isinaayos ng mga sangay at affiliates ng Kompanya, maliban lamang kung ang pagbibigay o pag-aayos ay pinahihintulutan ng batas at ng mga alituntunin.

E. PAGHAHAYAG

1. Ihayag sa publiko ang lahat ng importanteng impormasyon (anumang maaring makaapekto sa share price, at iba pang impormasyon), kasama ang mga resulta sa kita, istratehiya sa pagnenegosyo, at mga kaugnay na transaksyon na pang-grupo at hindi kasali sa balance sheet.

2. Hanggang saklaw ng iyong responsibilidad, sumunod sa mga kontrol at patakaran ng Kompanya sa paghahayag upang masiguro na (i) maayos na nakatala, dumaan sa sistema, isinabuod, at iniulat ang impormasyong pinansyal at di-pinansyal, at (ii) sumusunod sa lahat ng importanteng aspekto ng batas at mga alituntunin ang lahat ng mga ulat at papeles ng Kompanya, kasama ang mga ulat na ipinapasa ng Kompanya sa Philippine Stock Exchange, sa New York Stock Exchange, sa Philippine at U.S. Securities and Exchange Commissions.

3. Hanggang saklaw ng kanilang responsibilidad, ang bawat direktor o opisyal ay dapat kumonsulta sa iba pang mga opisyal at empleyado ng Kompanya tungkol sa mga paghahayag na nakabanggit sa itaas upang magawang buo, tapat, eksakto, napapanahon, at madaling maintindihan ang paghahayag.

4. Kabisaduhin ang mga kailangan sa paghahayag na umiiral sa Kompanya, pati ang pagpapatakbo nito sa aspekto ng negosyo at pananalapi.

5. Huwag magsinungaling o maging sanhi ng pagsisinungaling ng iba tungkol sa Kompanya, tagaloob man o tagalabas, kasama na ang mga independent auditors, regulators sa gobyerno, at self-regulatory na mga organisasyon.

6. Suriin nang mabuti at himayin ang iminumungkahi na paghahayag upang masiguro na ito ay kumpleto at tama (ipasa sa iba ang tungkulin na ito kung nararapat).

7. Pag-aralan nang mabuti kung epektibo ang mga kontrol at patakaran sa paghahayag, at kumilos para iwasto ang mga nakitang kahinaan o kakulangan.

F. PANGANGASIWA SA MGA PANGANIB SA NEGOSYO

1. Limitahan o bawasan ang mga gawain na maaring magsapanganib ng shareholder value.

2. Suriin nang mabuti at pangasiwaan ang mga panganib na dulot ng pagsasagawa ng mga istratehiya, acquisitions, aktibidades, produkto, serbisyo at iba pang negosyo ng Kompanya.

G. PAKIKIPAG-UGNAYAN SA SHAREHOLDERS AT MGA IMBESTOR

1. Pagtibayin ang mga istratehiya, gawain, pasya, at transaksyon na nakabatay sa pagtaas ng shareholder value.

2. Pagtibayin sa pagnenegosyo ang pinakamagagandang gawi para sa mabuting pamamahala ng korporasyon.

3. Panatilihin na ang talaan sa negosyo at accounting ay nagpapakita ng tama at totoong pinansiyal na posisyon ng negosyo. Magpalabas ng financial statements ayon sa pagiging lantad sa mga pampublikong impormasyon.

4. Tiyakin ang malayang pagsusuri ng financial statements ng Kompanya ng external auditor na napili ng Audit Committee ng Kompanya.

5. Matapat at regular na ipaalam ang mga polisiya, tagumpay, at ang hinaharap ng negosyo.

PAGPAPATUPAD AT PAGSUBAYBAY SA KODIGO

1. Nangangako ang mga direktor, opisyal, at empleyado ng Kompanya na sila ay susunod sa salita at diwa nitong Kodigo at sisikapin ng Kompanya na makuha ang gayon ding pangako sa mga kasosyo nito. Kaugnay nito, kailangan ipaliwanag ng mga direktor at opisyal sa mga empleyado at kasosyo ang mga prinsipyo at pagpapahalaga na nakasaad dito sa Kodigo. Kailangan din nila na bigyang-diin ang kahalagahan ng pagkilos nang naaayon sa mga pamantayan na itinakda dito sa Kodigo upang makamit ang pinansiyal na gantimpala at maiwasan ang pagkakasala.

2. Pananagutan ng Corporate Governance Office na gamitin ang Kodigo sa mga sitwasyon na maaring may katanungan o alinlangan ang iba. May kapangyarihan itong magbigay ng interpretasyon at ng pasya sa mga isyung ibinunga ng pagpapatupad ng Kodigo.

3. Walang waiver sa anumang nakatakda sa Kodigo para paboran ang sinumang direktor, opisyal, o empleyado, maliban kung ito ay tuwirang ipinagkaloob ng Board of Directors o ng [Nominations and Governance Committee] [1] kung ang waivers ay para sa mga direktor at opisyal, o ng Corporate Governance Office kung ang waivers ay para sa mga empleyado. Ang anumang waiver para sa sinumang direktor o executive officer o anumang importanteng pagbabago sa Kodigo ay dapat ipaalam sa shareholders ng Kompanya.

4. Ang sinumang direktor, opisyal, o empleyado ay hinihikayat na makipag-ugnayan sa Corporate Governance Office kapag may alinlangan tungkol sa pinakamabuting pagpapasiya sa isang sitwasyon na may kinalaman sa nakasulat sa Kodigo.

5. Ang sinumang direktor, opisyal, o empleyado na may kaalaman sa paglabag o posibleng paglabag sa Kodigo ay kinakailangang agad na magbigay-alam sa Corporate Governance Office. Ang Corporate Governance Office ay kikilos upang siyasatin ang anumang paglabag na ipinagbigay-alam dito. Kapag may paglabag na naganap, gagawa ng nararapat na hakbang ang Kompanya.

6. Kasali sa mga parusa sa mga lumabag ang pagtatanggal sa trabaho at/o ang pagsampa ng nararapat na kasong sibil o kriminal. Ang kahulugan ng terminong “mga lumabag” ay a) mga taong nagsagawa ng ipinagbabawal na gawain, o hindi tumupad sa nararapat na gawain noong may pagkakataon na gawin ito; b) mga empleyado na pinahihintulutan ang paglabag o kakulangan ng aksyon, o hindi ipinagbigay-alam ang mga gawain na labag sa Kodigo; at c) mga maykapangyarihan na hindi ipinataw ang nararapat na parusa sa mga lumabag.

[1] Ipinag-uutos ng **Rule 303 A.4 ng NYSE Corporate Governance Rules** na ang lahat ng mga kompanyang nakalista ay mayroong nominating / corporate governance committee na binubuo ng mga independenteng direktor lamang. Kailangang may nakasulat na charter na may patungkol sa: (i) ang mga nilalayon at mga responsibilidad ng comite, na dapat ay: [a] kilalanin ang mga indibiduwal na may mga katangiang akma para maging miyembro ng board; [b] isulong at irekomenda sa board ang isang kalipunan ng mga prinsipyo sa pamamalakad ng korporasyon; at [c] pangasiwaan ang pagsusuri sa board at management; at (ii) taun-taon na pagsusuri ng pagtrabaho ng comite.

7. Ang pagganti o diskriminasyon, tuwiran man, di-tuwiran at sa anumang anyo, laban sa sinumang direktor, opisyal, o empleyado na matapat na nagbigay-alam ng anumang paglabag sa Kodigo ay hindi pahihintulutan.

8. Lahat ng polisiya, systems practice, kautusan, at iba pang opisyal na pahayag, kahit ang mga hindi pa ipinapalabas, ay babalikan at babaguhin sa lalong madaling panahon upang maging alinsunod sa salita at diwa ng Kodigo. Habang hindi pa nailalagay sa pinal na kaanyuan ang mga pagbabago, mananaig ang mga probisyon ng Kodigo sa anumang polisiya, systems practice, kautusan, at iba pang opisyal na pahayag na hindi tugma sa Kodigo.

9. Ang Kodigo na ito ay pag-aaralan muli minsan sa loob ng dalawang (2) taon, o sa kadalasan na mapagpapasyahan ng [Nominations and Governance Committee] [2] at/o ang Corporate Governance Office.

[2] Tingnan ang naunang puna.