

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH



Toàn thể nhân viên FPT Software phải hành động vì lợi ích cao nhất của Công ty. Các xung đột lợi ích xảy ra khi các lợi ích cá nhân của bạn hoặc lợi ích của gia đình bạn ngăn cản hoặc có nguy cơ ngăn cản việc thực hiện công việc vì lợi ích cao nhất của Công ty.

Trong mọi trường hợp bạn cần đảm bảo nguyên tắc chung là mọi hành động, quyết định đưa ra đều phải trên cơ sở khách quan, độc lập và vì lợi ích cao nhất của Công ty, không bị chi phối bởi bất kỳ bên nào, bất kỳ khoản lợi nào hoặc bất kỳ mối quan hệ nào.

4.1

Xung đột lợi ích với hoạt động bên ngoài công ty

4.1.1 Hoạt động đầu tư bên ngoài công ty

Nhân viên của FPT Software cần tránh các hoạt động đầu tư bên ngoài có thể ảnh hưởng đến việc ra quyết định trong công việc với danh nghĩa của Công ty. Đối với một công ty là của khách hàng hoặc nhà cung cấp hoặc đối thủ cạnh tranh của FPT Software, thì:

- Nếu bạn có toàn quyền trong việc giao dịch với công ty đó như một phần công việc của bạn tại FPT Software thì bạn không nên có bất kỳ lợi ích tài chính nào liên quan đến công ty này nếu không có sự chấp thuận trước bằng văn bản của **Bộ phận tuân thủ (LRC)**.

- Nếu bạn không có toàn quyền trong việc giao dịch với công ty đó như một phần công việc của bạn tại FPT Software thì bạn có thể sở hữu tối đa 1% vốn của công ty này.
- Nhân viên FPT Software chỉ có thể sở hữu hơn mức 1% vốn của bất kỳ công ty của khách hàng hoặc nhà cung cấp hoặc đối thủ cạnh tranh của FPT Software chỉ với sự chấp thuận trước bằng văn bản của **Bộ phận tuân thủ (LRC)**.
- Sự chấp thuận bằng văn bản của **Bộ phận tuân thủ (LRC)** đối với các trường hợp trên phải được gia hạn hằng năm nếu lợi ích của nhân viên FPT Software tại công ty đó vẫn tiếp tục duy trì.

4.1.2 Trở thành giám đốc hoặc thành viên Ban Lãnh đạo, Hội đồng quản trị của tổ chức khác

Bạn có thể trở thành Giám đốc hoặc thành viên Ban lãnh đạo, Hội đồng quản trị của công ty khác nếu như chỉ vì mục đích lợi nhuận và sau khi có sự chấp thuận trước bằng văn bản của **Bộ phận tuân thủ (LRC)**. Sự chấp thuận bằng văn bản này phải được gia hạn hằng năm nếu công việc trên vẫn tiếp tục duy trì.

Trường hợp không cần có sự chấp thuận trước bằng văn bản:

- Trở thành Giám đốc hoặc thành viên Ban lãnh đạo, Hội đồng quản trị của công ty khác theo yêu cầu của FPT Software.
- Làm nhân viên hoặc thành viên HĐQT của tổ chức từ thiện, phi lợi nhuận hoặc công ty thuộc sở hữu gia đình, trừ trường hợp công ty đó là khách hàng hoặc nhà cung cấp hoặc đối thủ cạnh tranh của FPT Software.

4.1.3 Người thân và bạn bè

Nếu bạn có người thân làm việc hoặc đầu tư vào các công ty là khách hàng hoặc nhà cung cấp của FPT Software, sẽ không có xung đột lợi ích trừ khi:

- Bạn có thẩm quyền quyết định trong các giao dịch với công ty này như là một phần của công việc tại FPT Software.
- Người thân của bạn giao dịch với FPT Software dưới danh nghĩa của công ty đó.

Với hai trường hợp trên, cần thông báo và có được sự chấp thuận trước bằng văn bản của **Bộ phận tuân thủ (LRC)**.

Nếu bạn có người thân làm việc hoặc đầu tư vào các công ty là đối thủ cạnh tranh của FPT Software, bạn cần thông báo và có được sự chấp thuận trước bằng văn bản của **Bộ phận tuân thủ (LRC)**.

Sự chấp thuận trước bằng văn bản của **Bộ phận tuân thủ (LRC)** phải được gia hạn hằng năm nếu các quan hệ trên vẫn tiếp tục.


Nếu bạn có người thân làm việc hoặc đầu tư vào các công ty là khách hàng hoặc nhà cung cấp của FPT Software, bạn cần chắc chắn rằng quan hệ đó không ảnh hưởng gì đến việc bạn thực hiện công việc vì lợi ích cao nhất của FPT Software. Nếu không chắc chắn, hãy yêu cầu sự hướng dẫn từ Người quản lý của bạn hoặc từ **Bộ phận tuân thủ (LRC)** của Công ty.


Các quan hệ cá nhân trong công việc không được ảnh hưởng đến khả năng thực hiện công việc vì quyền lợi cao nhất của Công ty; và không được ảnh hưởng đến bất kỳ quan hệ lao động nào trong Công ty. Những quyết định liên quan đến quan hệ lao động phải dựa trên nguyên tắc năng lực, kinh nghiệm và kỹ năng phù hợp.

Hiểu như thế nào là Người thân?

Vợ, chồng, cha mẹ, anh chị em, ông bà, con, cháu, cha mẹ vợ, cha mẹ chồng, con dâu, con rể, đối tác quan hệ tình cảm trong nước đều được xem là người thân. Những người sống cùng với bạn hoặc những người phụ thuộc vào tài chính bạn hoặc bạn phụ thuộc vào tài chính họ cũng được hiểu là người thân của bạn. Ngay cả với các thành viên gia đình khác ngoài định nghĩa này, bạn cần chắc chắn rằng quan hệ của bạn với họ không ảnh hưởng gì đến việc bạn thực hiện công việc vì lợi ích cao nhất của Công ty.

Các ví dụ về xung đột lợi ích đối với người thân

 **Lựa chọn nhà cung cấp** - Anh trai tôi làm cho công ty A chuyên cung cấp đồ văn phòng, nhưng anh trai tôi không giao dịch với FPT Software. Trước đây tôi làm ở Phòng nhân sự và không liên quan gì với công ty này của anh tôi. Tuy nhiên, tôi vừa được điều chuyển về làm phòng mua hàng của Công ty. Vậy tôi cần làm gì?

 Trước hết bạn cần ngay lập tức ghi nhận lại sự việc, hạn chế sự tham gia của bạn vào các giao dịch với công ty A và thông báo cho Người quản lý của bạn và **Bộ phận tuân thủ (LRC)** về công ty A, vì mối quan hệ của bạn có thể ảnh hưởng đến khả năng thực hiện công việc của bạn tại Công ty khi thực hiện mua hàng liên quan đến đồ văn phòng. Hãy lấy sự phê duyệt bằng văn bản của **Bộ phận tuân thủ (LRC)** trước khi có bất kỳ giao dịch nào với công ty A. Trong trường hợp các giải pháp này vẫn không thể giải quyết được nguy cơ xung đột lợi ích thì cần phải loại bỏ hoàn toàn sự tham gia của bạn ra khỏi tình huống, từ chức cũng có thể là một giải pháp cuối cùng để giải quyết vấn đề

4.1.4 Quà tặng, tiếp đãi và các lợi ích khác

Bạn không được trực tiếp hoặc gián tiếp yêu cầu nhận hoặc nhận tiền hoa hồng, các khoản chi trả, các khoản giảm giá, quà tặng, bữa ăn, lợi ích hoặc các tiếp đãi khác từ khách hàng, nhà cung cấp hoặc người đại diện của họ cho bản thân hoặc người thân vì việc đó có thể ảnh hưởng đến khả năng ra quyết định kinh doanh một cách khách quan vì lợi ích cao nhất của Công ty, kể cả trước, trong và sau khi giao dịch giữa Công ty và khách hàng hoặc nhà cung cấp đó diễn ra.

Việc nhận quà tặng, tiếp đãi và các lợi ích khác ngoài phạm vi sau đây cần có sự phê duyệt bằng văn bản trước đó của **Bộ phận tuân thủ (LRC)**:

Quà tặng





- Không nhận quà tặng để đổi lại việc hứa hẹn hoặc làm một điều gì đó cho khách hàng hoặc nhà cung cấp.
- Không nhận quà tặng bằng tiền mặt hoặc tương đương tiền mặt như phiếu quà tặng, phiếu mua hàng.
- Không nhận quà tặng có giá trị vật chất quá mức cho phép. Ví dụ các món quà tặng có thể nhận như bút viết, áo có logo, hoặc một giỏ quà nhỏ nhân dịp lễ hội.
- Có thể nhận những quà tặng mang tính hình tượng như cúp, tượng ghi nhận mối quan hệ kinh doanh.
- Có thể nhận các quà tặng hoặc các đề nghị giảm giá cho một nhóm lớn nhân viên như một phần của thỏa thuận giữa Công ty và Khách hàng hoặc nhà cung cấp.

Các bữa ăn, tiếp đãi và lợi ích khác:

- Không nhận các bữa ăn, tiếp đãi hoặc lợi ích khác để đổi lại việc làm, hoặc hứa hẹn làm bất cứ điều gì cho khách hàng hoặc nhà cung cấp;
- Có thể nhận các bữa ăn và tiếp đãi khác của khách hàng và nhà cung cấp nếu các sự kiện đó có sự tham dự của khách hàng hoặc nhà cung cấp, và các chi phí liên quan là phù hợp với phong tục địa phương. Ví dụ, tham dự các bữa ăn và sự kiện thể thao địa phương là có thể được chấp nhận
- Khi khách hàng hoặc nhà cung cấp đề nghị mời bạn đi du lịch hoặc tham gia các sự kiện văn hóa thể thao lớn, bạn cần hỏi ý kiến Người quản lý về sự cần thiết trong công việc để tham gia sự kiện đó. Nếu thực sự cần thiết thì Công ty cần phải chi trả cho các chi phí đó thay vì là khách hàng hoặc nhà cung cấp

Ngoài ra, không được trực tiếp hoặc gián tiếp đề nghị hoặc chi các khoản lại quácho bất kỳ cá nhân nào là nhân viên hoặc người đại diện của khách hàng.

➔ Ví dụ về xung đột lợi ích liên quan quà tặng, bữa ăn và tiếp đãi khác

-  Nhà cung cấp kỷ niệm ngày thành lập của mình và tặng cho tôi một kỷ niệm chương bằng thủy tinh, có in tên của nhà cung cấp. Vậy tôi có được nhận không?
-  Bạn có thể nhận nếu kỷ niệm chương có giá trị biểu tượng. Trường hợp kỷ niệm chương có giá trị đáng kể, bạn cần báo với Người quản lý của bạn và **Bộ phận tuân thủ (LRC)** để được tư vấn.
-  Tôi là nhân viên mua hàng phụ trách mua máy tính cho Công ty nhiều năm qua. Gần đây, nhà cung cấp tặng riêng cho tôi một suất du lịch nước ngoài. Tôi có thể nhận không?
-  Quà tặng này của nhà cung cấp chỉ dành riêng cho bạn chứ không phải dành cho một bộ phận lớn nhân viên của Công ty nên nếu bạn chấp nhận nó, bạn sẽ vi phạm quy tắc ứng xử của Công ty vì có xung đột lợi ích.

4.1.5 Các hoạt động khác bên ngoài Công ty

Bạn có thể làm việc cho các đơn vị khác ngoài FPT Software nếu như việc làm ngoài này không ảnh hưởng tới khả năng làm việc hiện tại ở FPT Software. Xung đột lợi ích sẽ xảy ra khi việc làm bên ngoài của bạn gây ảnh hưởng xấu đến khả năng hoàn thành công việc tại FPT Software hoặc việc làm ngoài đó có thể làm rò rỉ các thông tin bảo mật của FPT Software. Bạn cần tham khảo thêm các chính sách tuyển dụng và hợp đồng liên quan để biết rõ hơn các giới hạn khác về việc này.

Bạn không được làm việc hoặc cung cấp dịch vụ hoặc nhận thanh toán từ bất cứ khách hàng, nhà cung cấp hoặc đối thủ cạnh tranh nào của FPT Software mà không được sự phê duyệt trước bằng văn bản của **Bộ phận tuân thủ (LRC)**. Sự chấp thuận bằng văn bản này phải được gia hạn hằng năm nếu các công việc bên ngoài này vẫn tiếp tục duy trì.

Trước khi thực hiện các bài phát biểu hoặc thuyết trình như sau, bạn cần có sự chấp thuận bằng văn bản của **Bộ phận tuân thủ (LRC)**.

- Nội dung bài trình bày mô tả công việc của hoặc là một phần công việc của bạn tại FPT Software.
- Tại buổi trình bày, người nghe có thể xác định bạn là nhân viên FPT Software.

4.2 Xung đột lợi ích với hoạt động nội bộ trong Công ty

4.2.1 Hoạt động tuyển chọn và sử dụng nhân lực

Hoạt động tuyển chọn và sử dụng nhân lực của Công ty phải dựa trên các nguyên tắc sau:

- Tuyển chọn và sử dụng nhân lực theo đúng nhu cầu thực tế của Công ty;
- Công bằng trong việc tuyển chọn và sử dụng nhân lực;
- Việc tuyển chọn và sử dụng nhân lực phải dựa trên các tiêu chí, điều kiện rõ ràng về năng lực, kinh nghiệm và kỹ năng phù hợp;
- Không chấp nhận bất kỳ sự tác động nào làm ảnh hưởng đến kết quả tuyển chọn và sử dụng nhân lực của Công ty.

Mọi hành vi không đảm bảo hoặc có nguy cơ dẫn đến việc không đảm bảo được các nguyên tắc trên sẽ được coi là vi phạm và sẽ bị xử lý theo quy định của Công ty.

Người có hành vi lợi dụng vị trí, chức vụ hoặc mối quan hệ cá nhân của mình tại Công ty để tác động đến các bên có thẩm quyền trong việc tuyển chọn và sử dụng nhân lực nhằm giành những đặc quyền, đặc lợi cho cá nhân hoặc người thân của mình cũng bị xem là vi phạm các nguyên tắc trên và bị xử lý theo quy định của Công ty.

4.2.2 Hoạt động kiểm tra, kiểm toán nội bộ

Hoạt động kiểm tra, kiểm toán nội bộ phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

- Tổ chức và hoạt động của đơn vị tiến hành kiểm tra, kiểm toán phải độc lập với đơn vị được kiểm tra, kiểm toán. Đơn vị thực hiện kiểm tra, kiểm toán phải đảm bảo hoạt động của mình không chịu bất cứ sự can thiệp nào trong quá trình thực hiện việc đánh giá và báo cáo.
- Đơn vị, trưởng đơn vị và các thành viên tham gia kiểm tra, kiểm toán nội bộ phải đảm bảo tính khách quan, trung thực và công bằng.


4.2.3 Hoạt động mua sắm


Hoạt động mua hàng hóa và dịch vụ cũng như việc lựa chọn nhà cung cấp phải được thực hiện dựa trên nhu cầu thực tế, chất lượng, giá cả và các tiêu chí được xác định một cách cụ thể và hợp lý khác. Nếu bạn là người có trách nhiệm lựa chọn hoặc đàm phán với nhà cung cấp, bạn cần phải tuân thủ các quy định của Công ty về mua sắm, không được để lợi ích cá nhân và quan hệ cá nhân can thiệp vào khả năng ra quyết định vì lợi ích cao nhất của Công ty.


4.2.3 Hoạt động nội bộ khác


Các hoạt động nội bộ khác trong Công ty phải đảm bảo nguyên tắc chung để tránh xảy ra xung đột lợi ích.


Các ví dụ về xung đột lợi ích trong hoạt động nội bộ


 *Tuyển dụng nhân viên mới - Nhiệm vụ của tôi là đánh giá và tuyển chọn kỹ sư công nghệ thông tin cho một dự án của Công ty. Một trong những ứng viên vào vị trí này là em ruột của chồng tôi. Tôi cần phải lưu ý vấn đề gì?*

 Trong trường hợp này, lợi ích của gia đình bạn xung đột hoặc có dấu hiệu xung đột với trách nhiệm của bạn là phải lựa chọn ứng viên tốt nhất cho Công ty. Bạn cần báo cáo ngay cho Người quản lý của bạn về tình huống này và yêu cầu thay đổi người thực hiện việc đánh giá và tuyển chọn này thay cho bạn. Hoặc bạn có thể liên hệ với **Bộ phận tuân thủ (LRC)** để được tư vấn.

 *Tác động đến quyết định tuyển dụng - Tôi là nhân viên làm việc ở bộ phận tuyển dụng của Công ty. Gần đây có một ứng viên là người thân của một Cán bộ quản lý. Tôi cần phải lưu ý vấn đề gì?*

 Trong trường hợp này, quyết định lựa chọn ứng viên của bạn có thể bị tác động bởi Cán bộ quản lý. Bạn cần báo cáo ngay cho Người quản lý của bạn về tình huống này và yêu cầu một bên thứ ba độc lập tham gia vào để giám sát, xem xét tính toàn vẹn của quá trình ra quyết định và báo với **Bộ phận tuân thủ (LRC)** để được tư vấn.

 *Tác động đến kết quả đánh giá công việc - Trong bộ phận tôi quản lý có một bạn là người thân của cấp trên của tôi, nay tới đợt đánh giá kết quả công việc của bạn này, tôi cần lưu ý vấn đề gì?*

 Việc đánh giá kết quả công việc của nhân viên thuộc cấp quản lý của bạn cần phải khách quan và công bằng. Trong trường hợp này, bạn có thể đưa ra đánh giá không dựa trên năng lực thật sự của nhân viên. Do đó, bạn cần ngay lập tức yêu cầu một bên thứ ba độc lập tham gia vào để giám sát, xem xét tính toàn vẹn của quá trình đánh giá và liên hệ với **Bộ phận tuân thủ (LRC)** để được tư vấn.

4.3 Hướng dẫn xử lý khi gặp các tình huống xung đột lợi ích

Khi nhận thấy mình đang hoặc có dấu hiệu rơi vào các tình huống xung đột lợi ích, bạn cần ngay lập tức xem xét và lựa chọn cách xử lý phù hợp theo các bước sau đây:

Bước 1: Ghi nhận lại sự việc có khả năng xảy ra xung đột lợi ích. Bước đầu tiên này không giải quyết được xung đột lợi ích nhưng rất cần thiết để đánh giá tình hình và quyết định có cần phải thực hiện một hoặc nhiều bước tiếp theo hay không.

Bước 2.a: Hạn chế tối đa sự tham gia của bạn vào tình huống có khả năng xảy ra xung đột lợi ích như hạn chế tham gia tranh luận và bỏ phiếu ra quyết định, hạn chế việc truy xuất các thông tin liên quan đến mâu thuẫn lợi ích đó. Nếu tình huống này xảy ra thường xuyên, hoặc xung đột lợi ích có thể đã đang diễn ra thì các giải pháp khác cần được xem xét.

Bước 2.b: Nếu bạn thực sự không thể hạn chế sự tham gia của mình hoặc việc hạn chế sự tham gia của bạn không giải quyết được vấn đề hoặc xung đột lợi ích có thể đã đang diễn ra thì bạn cần ngay lập tức yêu cầu một bên thứ ba độc lập tham gia vào tình huống đó để giám sát, xem xét tính toàn vẹn của quá trình ra quyết định.

Bước 3.a: Trong trường hợp các bước trên vẫn không thể giải quyết được nguy cơ xung đột lợi ích thì việc loại bỏ hoàn toàn sự tham gia của bạn khỏi tình huống có thể là cách tốt nhất.

Bước 3.b: Từ bỏ các lợi ích cá nhân cũng là một giải pháp để đảm bảo không còn tồn tại mâu thuẫn với trách nhiệm công việc của bạn.

Bước 3.c: Từ chức cũng có thể là một giải pháp cuối cùng nếu mâu thuẫn lợi ích không thể được giải quyết bằng các cách khác, đặc biệt là khi lợi ích cá nhân không thể từ bỏ được.