



FPT JAPAN

BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC KINH DOANH



FPT JAPAN

BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC KINH DOANH



NỘI DUNG

Thông điệp	4	4. Hoạt động kinh doanh trung thực	21
1. Các nguyên tắc cơ bản: Đạo đức doanh nghiệp và Trung thực	6	4.1 Bảo vệ thông tin của Đối tác kinh doanh	
1.1 Phạm vi áp dụng của Bộ Quy tắc		4.2 Giao dịch công bằng	
1.2 Để tuân thủ Bộ Quy tắc		4.3 Phòng chống tham nhũng	
1.3 Trường hợp cần phê duyệt		4.4 Xung đột lợi ích	
1.4 Mô hình xem xét khi cần ra quyết định		4.4.1 Mô hình để giải quyết các tình huống xung đột lợi ích	
2. Tôn trọng nhân quyền	10	4.4.2 Các hoạt động nội bộ công ty	
3. Mối quan hệ với công ty	12	4.4.3 Các hoạt động bên ngoài	
3.1 Môi trường làm việc		4.4.4 Người thân và bạn bè	
3.2 Báo cáo và lưu trữ hồ sơ thích hợp		5. Mối quan hệ với xã hội	27
3.3 Bảo vệ tài sản và sử dụng hợp lý		5.1 Ngăn chặn các mối quan hệ đối với Thể lực chống đối xã hội	
3.4 Sử dụng thông tin		5.2 Bảo vệ môi trường	
3.4.1 Bảo mật thông tin cá nhân		5.3 Đóng góp xã hội	
3.4.2 Công khai thông tin		6. Thực hiện và kiểm tra	29
3.5 Sở hữu trí tuệ		6.1 Báo cáo rủi ro và vi phạm	
3.5.1 Phần mềm của Tập đoàn FPT		6.2 Các biện pháp đối với hành vi vi phạm	
3.5.2 Phần mềm của bên thứ ba		6.3 Kiểm tra định kỳ	
3.5.3 Phần mềm mã nguồn mở			
3.5.4 Thương hiệu			

THÔNG ĐIỆP

Các bạn nhân viên thân mến,

Với phương châm “Luôn bên cạnh khách hàng”, FPT Japan đã phát triển thành một doanh nghiệp với hơn 1.500 nhân viên, bao gồm các trụ sở tại Nhật, các trung tâm phát triển, các công ty con và Học viện FPT Japan. Tuy nhiên, hãy nhớ rằng FPT Japan không chỉ chú trọng vào việc đạt được mục tiêu kinh doanh bằng cách mang lại giá trị cao nhất cho khách hàng thông qua CNTT, mà còn rất tập trung đến thái độ và quá trình để đạt được điều đó. Đạo đức doanh nghiệp và Trung thực chính là chìa khóa cho sự thành công của FPT Japan.

Bộ Quy tắc đạo đức kinh doanh bao gồm các nguyên tắc cốt lõi trong hoạt động kinh doanh, đảm bảo các quy tắc về đạo đức và ứng xử, và là cơ sở cho tất cả các hoạt động của doanh nghiệp. Ngoài ra, Bộ Quy tắc này không chỉ xác định trách nhiệm của doanh nghiệp mà còn xác định trách nhiệm của nhân viên, khách hàng, đối tác, nhà cung cấp, cộng đồng địa phương, v.v.. Để có những ứng xử đúng đắn trong các hoạt động kinh doanh hàng ngày, từng nhân viên FPT Japan đều phải hiểu và tuân thủ Quy tắc này.

Hướng tới trở thành doanh nghiệp đại diện của Việt Nam đảm bảo công bằng, phát triển bền vững, mang đậm văn hóa độc đáo, chúng ta hãy cùng nhìn lại những hành vi, ứng xử của chính mình để hiểu, hợp tác và tuân thủ Bộ Quy tắc này.

Công ty TNHH FPT Japan Holdings
CEO
Đỗ Văn Khắc



GIẢI THÍCH TỪ VIẾT TẮT

Tên viết tắt của các tổ chức của FPT Japan tại Nhật Bản như sau.

Tên tổ chức được nêu trong Bộ Quy tắc này có thể thay đổi bất kỳ lúc nào. Nếu có thay đổi đối với tên tổ chức, vui lòng liên hệ với LRC hoặc bộ phận có cùng chức năng.

FPT Japan • Công ty TNHH FPT Japan Holdings
• Các công ty con và công ty liên kết của Công ty TNHH FPT Japan Holdings

Tập đoàn FPT • Công ty Cổ phần FPT và Công ty TNHH Phần mềm FPT cùng với các công ty con và công ty liên kết.
• FPT Japan

CEO	Tổng giám đốc của FPT Japan
LRC	Bộ phận Quản trị Pháp chế và Rủi ro
AF	Bộ phận Kế toán
HR	Bộ phận Nhân sự
ISM	Bộ phận Bảo mật thông tin
MKT	Bộ phận Marketing
SSC	Shared Service Center
SEPG	Bộ phận Quy trình Kỹ thuật Phần mềm thuộc Công ty TNHH Phần mềm FPT

Kênh tham khảo

Internet: <https://www.fpt-software.jp/fpt-code-of-business-conduct/>
Bộ Quy tắc này được xuất bản bằng tiếng Nhật, tiếng Anh và tiếng Việt, nhưng trong trường hợp có sai khác về nội dung giữa các phiên bản này thì sẽ tuân theo phiên bản tiếng Nhật.



CÁC NGUYÊN TẮC CƠ BẢN: ĐẠO ĐỨC DOANH NGHIỆP VÀ TRUNG THỰC

Việc hiểu được đạo đức doanh nghiệp chính là nền tảng cho sự tồn tại và sự phát triển bền vững của FPT Japan. Đây được coi là nghĩa vụ quan trọng để thực hiện các chiến lược dài hạn đồng thời theo đuổi mục tiêu tiên phong, nhiệt huyết, trách nhiệm, hợp tác và chất lượng.

Văn hóa doanh nghiệp của FPT Japan tập trung vào đạo đức và tính trung thực trong hoạt động kinh doanh, cùng với các mối quan hệ tin tưởng trong và ngoài công ty. FPT Japan cũng tin tưởng đây là các yếu tố đảm bảo cho sự thành công bền vững của công ty. Trong xu thế kinh tế hiện nay, khái niệm "Trung thực" không chỉ giới hạn trong các giá trị đạo đức thuần túy, mà còn gắn liền với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Bộ Quy tắc ứng xử kinh doanh của FPT Japan được thiết lập dựa trên các hành vi đạo đức và sự trung thực trong hoạt động kinh doanh nhằm nâng cao lợi ích sản xuất mang tính lâu dài, cùng với cam kết có trách nhiệm trong các mối quan hệ với khách hàng, đối tác, nhà cung cấp (gọi chung là "Đối tác kinh doanh") và xã hội.

➔ Trung thực là gì?

Trung thực là thái độ của chính bạn khi làm điều đúng đắn không chỉ khi có ai đó đang nhìn hoặc theo dõi hành động của bạn, mà cả khi không có ai biết bạn đang làm gì.

Tinh thần trung thực dẫn đến hành vi tự nguyện, kỷ luật tự giác và tuân thủ các chuẩn mực đạo đức của xã hội và công ty.

Thay mặt cho FPT Japan, Bộ Quy tắc này sẽ trở thành kim chỉ nam cho từng hành vi, ứng xử của mỗi nhân viên trong công ty.

1.1 Phạm vi áp dụng của Bộ Quy tắc

Bộ Quy tắc này áp dụng cho tất cả nhân viên của FPT Japan. "Nhân viên" dùng để chỉ tất cả những người làm việc trong FPT Japan, bao gồm lãnh đạo, nhân viên chính thức, nhân viên tạm thời, nhân viên bán thời gian và nhân viên phái cử.

Bộ Quy tắc này quy định phương châm cơ bản cho tất cả các hoạt động trong FPT Japan, trong bất cứ hoàn cảnh nào, hành vi và ứng xử của bạn đều phải tuân thủ các hạng mục dưới đây.

- (1) Tuân thủ luật pháp
- (2) Tuân thủ Bộ Quy tắc này
- (3) Tuân thủ các chuẩn mực đạo đức và văn hóa

Nếu bạn cảm thấy rằng hành vi hoặc ứng xử của bản thân hoặc Nhân viên khác có khả năng không đáp ứng bất kỳ hạng mục nào ở trên, hãy đọc lại Bộ Quy tắc này và tìm kiếm sự hỗ trợ từ **Cán bộ quản lý trực tiếp** hoặc **LRC**.

1.2 Để tuân thủ Bộ Quy tắc

Nhân viên phải tuân thủ Bộ Quy tắc này và có các nghĩa vụ sau:

(1) Nhân viên

Nhân viên phải hiểu đầy đủ Bộ Quy tắc này trước khi tiến hành công việc của mình.

Do đó, Nhân viên được yêu cầu xác nhận nội dung của Bộ Quy tắc này thông qua đào tạo hoặc kiểm tra do FPT Japan thực hiện. Ngay cả trường hợp Nhân viên không xác nhận nội dung của Bộ Quy tắc này, Nhân viên đó cũng không được từ bỏ nghĩa vụ tuân thủ Bộ Quy tắc này.

(2) Cán bộ quản lý

Cán bộ quản lý là người có chức vụ quản lý trong FPT Japan.

Cán bộ quản lý phải phát triển văn hóa doanh nghiệp trong FPT Japan và các bộ phận, đồng thời khuyến khích và hỗ trợ Nhân viên tuân thủ nguyên tắc kinh doanh và các chuẩn mực đạo đức.

Ngoài ra, Cán bộ quản lý cũng phải trở thành tấm gương tốt cho Nhân viên về việc tuân thủ Bộ Quy tắc này, đồng thời phải tuân thủ những điều sau đây:

- Giúp Nhân viên hiểu rõ nội dung và trách nhiệm được quy định trong Bộ Quy tắc này và các quy tắc của FPT Japan.
- Không ngừng truyền đạt cho Nhân viên về tầm quan trọng của việc tuân thủ và đạo đức.
- Xây dựng một môi trường mà Nhân viên có thể báo cáo các hành vi và vấn đề tiêu cực trong công việc.
- Chịu trách nhiệm và có biện pháp thích hợp để ngăn chặn các hành vi vi phạm của Nhân viên vi phạm Bộ Quy tắc này.

- Đánh giá sự tuân thủ của Nhân viên đối với Bộ Quy tắc này và các quy tắc của FPT Japan như là một phần trong đánh giá thành tích.

Cán bộ quản lý cũng có trách nhiệm trả lời các câu hỏi và thắc mắc của Nhân viên liên quan đến các vấn đề tuân thủ. Để đưa ra phản hồi thích hợp, Cán bộ quản lý phải điều tra chi tiết các thông tin liên quan và trong quá trình này, có thể trả lời trực tiếp cho Nhân viên hoặc tìm kiếm sự hỗ trợ từ **LRC** nếu không chắc chắn về câu trả lời.

(3) Thành viên Hội đồng quản trị nội bộ/Thành viên Hội đồng quản trị độc lập/ Lãnh đạo

Lãnh đạo (bao gồm cả Thành viên Hội đồng quản trị) chỉ có thể nhậm chức sau khi có sự chấp thuận chính thức của Ban giám đốc, và phải có sự chấp thuận ngay cả trường hợp được bổ nhiệm lại sau khi hết nhiệm kỳ.

Lãnh đạo phải nhận thức rằng mình được FPT Japan ủy quyền thực hiện công việc, và phải hoàn thành nhiệm vụ đó một cách có trách nhiệm và tự giác, trong điều hành kinh doanh cũng phải tuân theo các quy tắc dành cho Lãnh đạo.

1.3 Trường hợp cần phê duyệt

Khi cần có sự phê duyệt hoặc văn bản chấp thuận trong các trường hợp được quy định trong Bộ Quy tắc này, hãy liên hệ với Cán bộ quản lý trực tiếp, bộ phận phụ trách hoặc LRC để được hỗ trợ.

Trường hợp tình hình kéo dài, việc phê duyệt phải được tiến hành gia hạn hàng năm.

1.4 Mô hình xem xét khi cần ra quyết định

Khi đối mặt với những vấn đề khó khăn về mặt đạo đức, rất khó để đưa ra quyết định đúng đắn khi có nhiều yếu tố liên quan. Mô hình xem xét sau đây sẽ giúp bạn đưa ra quyết định phù hợp với các chuẩn mực đạo đức của FPT Japan.

(1) Dự đoán vấn đề:

- Những vấn đề bạn có thể gặp phải là gì?
- Bạn có hiểu nguyên nhân của vấn đề không?
- Bạn có thể dự đoán tác động của quyết định bạn sắp thực hiện không?

(2) Tìm kiếm giải pháp:

- Luật pháp có quy định cho vấn đề của bạn không?
- Bộ Quy tắc này có cung cấp phương hướng giải quyết cho vấn đề của bạn không?
- Bạn có hiểu các chính sách và các thủ tục liên quan không?
- Bạn đã học hỏi các giải pháp cho những vấn đề tương tự dựa trên kinh nghiệm trong quá khứ chưa?

(3) Tuân thủ quy tắc:

- Bạn có tuân thủ luật pháp và Bộ Quy tắc này không?
- Bạn có hiểu các tác động đối với bản thân, Công ty FPT Japan và các bên liên quan nếu bạn không tuân thủ luật pháp và Bộ Quy tắc này không?

(4) Nhận tư vấn:

- Bạn đã thảo luận với **Cán bộ quản lý trực tiếp** của mình chưa?
- Bạn đã tham khảo ý kiến của **bộ phận liên quan** hoặc **LRC** để giải quyết vấn đề của bạn khi cần thiết chưa?
- Bạn có thể đưa ra các quyết định phù hợp dựa trên tư vấn của **Cán bộ quản lý, các bộ phận liên quan** và **LRC** không?

➔ Tuân thủ luật pháp

FPT Japan là công ty hoạt động trên toàn cầu nên Nhân viên phải tuân thủ luật pháp và quy định ở mỗi quốc gia sở tại. Hơn nữa, cũng cần lưu ý rằng ở một số quốc gia, luật pháp trong nước cũng áp dụng đối với các hoạt động kinh doanh và nhân viên tại nước ngoài.

Nếu chưa rõ hoặc có mâu thuẫn giữa luật và Bộ Quy tắc này, vui lòng tham khảo ý kiến của **LRC**.



TÔN TRỌNG QUYỀN CON NGƯỜI

Môi trường mà quyền con người được tôn trọng là điều kiện cần thiết để FPT Group đạt được thành công bền vững. Do đó, tất cả các cán bộ và nhân viên của FPT Group luôn tuân thủ các nguyên tắc sau để hướng tới xây dựng mối quan hệ tôn trọng lẫn nhau với các cán bộ và nhân viên trong công ty, cũng như các mối quan hệ bên ngoài công ty như các đối tác kinh doanh. Chúng tôi cũng yêu cầu các nhà cung cấp và đối tác kinh doanh của chúng tôi tôn trọng các nguyên tắc sau.

(1) Tôn trọng các chuẩn mực quốc tế

Chúng tôi tôn trọng các chuẩn mực quốc tế và áp dụng xuyên suốt trong hoạt động kinh doanh của công ty như Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền, Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền, Mười Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc

(2) Tôn trọng nhân quyền tại nơi làm việc

Chúng tôi xây dựng một môi trường lao động không xâm hại quyền con người, nghiêm cấm lao động trẻ em và lao động cưỡng bức trong mọi trường hợp.

(3) Tôn trọng quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể

Chúng tôi tôn trọng quyền tự do tham gia hiệp hội và quyền thương lượng tập thể dựa trên ý chí tự do của nhân viên.

(4) Cấm phân biệt đối xử

Chúng tôi nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử, tấn công, quấy rối và các hành vi khác làm tổn hại đến phẩm giá của các cá nhân dựa trên chủng tộc, quốc tịch, nguồn gốc xuất thân, tuổi tác, giới tính, bản dạng giới, tôn giáo, tín ngưỡng, khuyết tật, đặc điểm thể chất hoặc các lý do khác hoàn toàn không liên quan đến công việc.

(5) Tôn trọng sự đa dạng

Chúng tôi sẽ tôn trọng văn hóa, phong tục, lịch sử, các giá trị, tính cá nhân và sự đa dạng của các quốc gia và khu vực, đồng thời hành động có cân nhắc đối với những người có liên quan.

(6) Cấm quấy rối, bắt nạt

Chúng tôi nghiêm cấm mọi hành vi bắt nạt, quấy rối gây tổn hại đến môi trường lao động, gây ra tổn thương về mặt thể chất và tinh thần cho người lao động, như lợi dụng địa vị, chức vụ để có các hành vi hoặc lời nói mang tính chất bắt nạt, quấy rối tình dục hoặc vượt quá phạm vi trách nhiệm công việc.

(7) Sự tham gia của các bên liên quan

Chúng tôi gắn kết các bên liên quan như nhân viên, nhà cung cấp, đối tác kinh doanh và cộng đồng địa phương thông qua đối thoại và các sự kiện như triển lãm.

(8) Thực hiện thẩm định quyền con người

Chúng tôi thực hiện các cuộc đối thoại và khảo sát với nhân viên, nhà cung cấp và đối tác kinh doanh để nhằm mục đích xác định, đánh giá, phòng chống, làm giảm nhẹ các rủi ro về xâm hại nhân quyền.

(9) Biện pháp khắc phục và Phòng ngừa

Trong trường hợp nhân quyền thực sự bị vi phạm hoặc rõ ràng có nguy cơ bị vi phạm, chúng tôi sẽ sửa chữa và khắc phục tình hình thông qua các thủ tục thích hợp, chẳng hạn, xử lý kỷ luật theo quy định lao động của công ty, về việc làm. Ngoài ra, chúng tôi sẽ phòng chống cũng như ngăn ngừa sự tái tiếp diễn vi phạm nhân quyền thông qua đào tạo thường xuyên và các hoạt động khai sáng khác.

→ Quấy rối là gì?

Quấy rối có nghĩa là "gây khó chịu", là các hành vi gây ra cảm giác khó chịu cho đối phương bằng cách hành động trái với ý muốn của họ. FPT Japan nghiêm cấm việc quấy rối đối với người trong công ty và cả người ngoài công ty.

Chìa khóa để xác định hành vi quấy rối là khiến cho đối phương có cảm giác khó chịu, bất kể suy nghĩ của người gây ra hành vi đó. Tuy nhiên, nếu tính chính đáng được công nhận một cách khách quan thì sẽ không coi là hành vi quấy rối.

→ Định nghĩa về quấy rối theo nội quy lao động

FPT Japan đã định nghĩa rõ ràng và nghiêm cấm các hành vi quấy rối sau đây. Người vi phạm phải chịu hình thức kỷ luật, bao gồm cả sa thải.

- Lạm quyền

Các hành vi gây đau khổ về tinh thần hoặc thể chất cho người khác khác hoặc gây tổn hại môi trường làm việc thông qua lời nói và hành động vượt quá phạm vi công việc phù hợp do người vi phạm có ưu thế ở nơi làm việc, ví dụ như địa vị hay quan hệ.

- Quấy rối tình dục

Các hành vi gây bất lợi, khó chịu cho người khác hoặc gây tổn hại môi trường làm việc thông qua lời nói và hành động mang tính tình dục.

- Quấy rối thai sản

Các hành vi, lời nói và hành động gây ảnh hưởng xấu đến việc mang thai, sinh con, nuôi dạy trẻ hoặc chăm sóc của người khác, cũng như lợi dụng các lý do này để bắt người đó nghỉ việc, gây tổn hại môi trường làm việc của người đó.

→ Ví dụ về quấy rối

- Ép buộc những điều rõ ràng là không cần thiết hoặc không thể thực hiện được trong công việc (Lạm quyền)
- Gây cản trở tới công việc (Lạm quyền)
- Can thiệp quá sâu vào vấn đề riêng tư (Lạm quyền)
- Ép buộc thực hiện việc riêng không liên quan đến công việc (Lạm quyền)
- Thể hiện ham muốn tình dục thông qua trêu đùa về tình dục (Quấy rối tình dục)
- Hỏi về các sự việc liên quan đến tình dục (Quấy rối tình dục)
- Gây khó chịu đối với việc người phụ nữ mang thai và sinh con (Quấy rối thai sản)



MỐI QUAN HỆ VỚI CÔNG TY

3.1 Môi trường làm việc

FPT Japan luôn nỗ lực xây dựng và duy trì môi trường làm việc dựa trên các nguyên tắc sau.

(1) Nơi làm việc đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động

FPT Japan cung cấp nơi làm việc đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động nhằm hạn chế tối đa thiệt hại (bất kể hữu hình hay vô hình) cho Nhân viên và công ty. Để làm được điều đó, Nhân viên phải tuân thủ các quy định về an toàn và vệ sinh lao động của FPT Japan, đồng thời lưu ý về vấn đề an toàn trong sinh hoạt hàng ngày. Trường hợp xảy ra tai nạn, thương tích hoặc có vật liệu nguy hiểm thì phải báo cáo ngay cho **Cán bộ quản lý trực tiếp, HR và SSC**.

Ngoài ra, để đảm bảo an toàn và an tâm cho người lao động, FPT Japan cũng tích cực tham gia các biện pháp liên quan đến phòng chống và ứng phó khẩn cấp đối với thiên tai.

→ An toàn và vệ sinh lao động

FPT Japan luôn đảm bảo và cải thiện an toàn và vệ sinh lao động cho Nhân viên, đồng thời thực hiện các biện pháp cần thiết để tạo ra một nơi làm việc an toàn và thoải mái. Nhân viên cũng phải hợp tác thực hiện theo các hướng dẫn về sức khỏe và an toàn của công ty, tăng cường sức khỏe bản thân và cố gắng làm việc với sức khỏe tốt. Để làm được điều đó, cần tuân thủ các mục sau (trích một phần quy định lao động).

- Tuân theo các quy định về an toàn và vệ sinh lao động cũng như các chỉ thị và mệnh lệnh của công ty
- Cố gắng sắp xếp gọn gàng nơi làm việc, ngăn ngừa tai nạn, thảm họa ví dụ như không đặt các vật dụng ở lối đi, cửa thoát hiểm hoặc những nơi có thiết bị cứu hỏa.
- Không hút thuốc trừ những khu vực được chỉ định
- Không đi vào các khu vực hạn chế hoặc cấm

(2) Môi trường làm việc thoải mái

Với việc đa dạng hóa phong cách làm việc, FPT Japan luôn nỗ lực tạo ra một môi trường làm việc mà ở đó Nhân viên có thể phát huy hết khả năng của mình.

(3) Môi trường làm việc tích cực

FPT Japan hướng tới tạo ra một môi trường làm việc nơi mọi người có thể chấp nhận thử thách với khát vọng vươn lên. Vì vậy, là thành viên của FPT Japan, mỗi Nhân viên phải hợp tác trong việc tạo ra môi trường làm việc tích cực, và tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức, trung thực và công bằng.

Ngoài ra, mọi hành vi, lời nói và hành động mang tính công kích và gây ảnh hưởng đến tính tích cực của môi trường làm việc đều bị cấm.

→ An toàn và vệ sinh lao động

Các hành vi sau đây bị nghiêm cấm vì gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến môi trường làm việc trong FPT Japan.

- Bạo lực hoặc đe dọa Nhân viên khác
- Mang theo những vật dụng có thể làm tổn thương Nhân viên khác
- Quan hệ thân mật giữa Cán bộ quản lý và cấp dưới làm xáo trộn đạo đức nơi làm việc
- Quà tặng hoặc tiền bạc quá mức (bất kể cấp trên, cấp dưới, hay đồng nghiệp) nhằm mục đích tác động tới đánh giá nhân sự hoặc trục lợi cá nhân trong công việc
- Sử dụng, mua bán, giao dịch hoặc tàng trữ đồ uống có cồn, chất gây nghiện trong giờ làm việc
- Hành vi, lời nói hay hành động cô lập Nhân viên khác

3.2 Báo cáo và lưu trữ hồ sơ thích hợp

Các hồ sơ cần thiết cho việc thực hiện công việc chẳng hạn như hồ sơ kinh doanh, hồ sơ tài chính và hồ sơ nhân sự, là những thông tin quan trọng không chỉ là cơ sở cho các quyết định về mặt quản trị của FPT Japan mà còn cho việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ với các bên liên quan.

Do đó, Nhân viên phải báo cáo về tài liệu, hồ sơ kịp thời, đầy đủ và phù hợp. Hành vi cố ý cung cấp hồ sơ, thông tin không chính xác, hoặc giả mạo tài liệu được coi là vi phạm Bộ Quy tắc này.

Hồ sơ phải đáp ứng được các yêu cầu sau:

- Hồ sơ giao dịch phải được bộ phận phụ trách ghi chép lại và lưu trữ một cách trung thực.
- Hồ sơ tài chính phải được ghi chép và lưu trữ một cách chính xác và trung thực.
- Hồ sơ nhân sự phải được ghi chép và lưu trữ một cách chính xác và trung thực, và phải cẩn trọng khi xử lý thông tin cá nhân.
- Chuẩn bị đầy đủ các tài liệu thích hợp khi báo giá, giao dịch và tính toán lợi nhuận.
- Báo cáo nộp cho cơ quan hành chính phải chính xác.
- Không dựa trên các giao dịch bất chính hoặc không lành mạnh.
- Không dựa trên các hoạt động liên quan đến trốn thuế hoặc vi phạm pháp luật địa phương.

→ Ví dụ về vi phạm hồ sơ

- Bỏ qua hoặc giấu dữ liệu bất lợi trong báo cáo để đạt được mục tiêu.
- Ghi chép dữ liệu kết quả hư cấu mà không phản ánh kết quả thực tế trong thời gian thực hiện dự án.
- Làm việc riêng trong giờ làm việc.
- Ghi chép số tiền giao dịch hư cấu.
- Yêu cầu thanh toán chi phí không đúng với thực tế.

Ví dụ: Về Việt Nam do việc gia đình nhưng lại yêu cầu thanh toán như chi phí công tác.

Ví dụ: Sử dụng taxi cho mục đích cá nhân nhưng lại yêu cầu thanh toán như phí đi lại.

Ví dụ: Làm thêm giờ vì việc học không liên quan đến công việc nhưng lại đăng ký làm thêm giờ.

3.3 Bảo vệ tài sản và sử dụng hợp lý

Tài sản của FPT Japan bao gồm **tài sản hữu hình** (tiền, máy móc, thiết bị, xe, v.v.) và **tài sản vô hình** (tài sản trí tuệ, thông tin mật, giờ làm việc, hệ thống mạng và phần mềm, v.v.).

→ Ví dụ về tài sản

- Tiền vốn
- Sản phẩm của FPT Japan
- Máy tính xách tay, màn hình
- Hệ thống mạng, phần mềm, ứng dụng
- Dịch vụ thuê ngoài, dịch vụ đám mây
- Thông tin nội bộ (hướng dẫn, quy tắc, thông tin về các công cụ nội bộ, v.v.)
- Thông tin khách hàng do công ty quản lý trong suốt thời gian dự án
- Thương hiệu
- Điện thoại cố định, điện thoại di động công ty, máy photocopy và các thiết bị liên lạc khác
- Văn phòng phẩm dùng trong công việc
- Xe công ty
- Văn phòng, tòa nhà công ty

Khi sử dụng tài sản của công ty, bạn phải tuân thủ các nguyên tắc sau:

- (1) Là một Nhân viên, bạn phải có ý thức bảo vệ tài sản do FPT Japan cung cấp để tránh mất mát, hư hỏng hoặc sử dụng sai mục đích.
- (2) Tài sản của FPT Japan sẽ chỉ được sử dụng cho các mục đích kinh doanh và vì lợi ích của FPT Japan.
- (3) Không được sử dụng tài sản của FPT Japan hoặc các cơ hội bạn có được từ thông tin nhận được hoặc chức vụ của mình vì lợi ích cá nhân.
- (4) Không sử dụng tài sản một cách bất hợp pháp hoặc trái đạo đức.
→ Trộm cắp tài sản, tham ô hoặc báo cáo gian dối, sử dụng sai mục đích tài sản sẽ bị dẫn đến việc sa thải hoặc tố tụng hình sự.
- (5) Mọi yêu cầu và hướng dẫn liên quan đến tài sản của FPT Japan hoặc các bên thứ ba phải được tuân thủ nghiêm ngặt, tài sản được bảo vệ và sử dụng một cách thích hợp.

Nếu tài sản của FPT Japan gặp rủi ro, hãy thông báo ngay lập tức cho **Cán bộ quản lý trực tiếp** hoặc **SSC** (đối với tài sản hữu hình), **ISM** (đối với tài sản thông tin, hệ thống mạng và phần mềm) hoặc **LRC** (những trường hợp khác) để tìm kiếm giải pháp thích hợp.

→ Ví dụ về sử dụng sai

Nhân viên A cài đặt phần mềm X của FPT Japan trên máy tính cá nhân của đồng nghiệp B theo yêu cầu của đồng nghiệp B.
→ A đang sử dụng một cách không chính đáng tài sản của FPT Japan là phần mềm X.

3.4 Sử dụng thông tin

Thông tin là tài sản rất quan trọng vì FPT Japan là công ty hoạt động trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Nhân viên có trách nhiệm duy trì tính bảo mật của thông tin về FPT Japan, bao gồm thông tin giao dịch, thông tin dự án, thông tin kỹ thuật sản phẩm, thông tin cá nhân của Nhân viên, v.v.

→ Ví dụ về thông tin bảo mật của FPT Japan

- Thông tin cá nhân của Nhân viên, thông tin lương
- Thông tin hợp đồng
- Các phát minh, sản phẩm và dịch vụ mới
- Thông tin về vấn đề do Đối tác kinh doanh cung cấp
- Nội dung đề xuất/báo giá gửi đến Đối tác kinh doanh
- Kế hoạch kinh doanh, chiến lược, mua lại/sáp nhập
- Thông tin tài chính

Việc vi phạm các quy tắc bảo mật thông tin và rò rỉ thông tin bảo mật sẽ gây thiệt hại đến lợi ích và khả năng cạnh tranh của FPT Japan và ảnh hưởng xấu đến mối quan hệ giữa FPT Japan và Đối tác kinh doanh.

Vì vậy, khi nhận, sử dụng và xử lý thông tin bảo mật, bạn phải tuân thủ các yêu cầu sau:

- (1) Không được tiết lộ thông tin bảo mật cho bên thứ ba trừ mục đích để sử dụng thông tin đó.
- (2) Khi sử dụng thông tin bảo mật, hãy làm rõ mục đích sử dụng và ký kết thỏa thuận bảo mật.
- (3) Thông tin bảo mật chỉ nên được tiết lộ cho số lượng Nhân viên tối thiểu cần sử dụng nó và không nên tiết lộ cho những Nhân viên không liên quan khác.
- (4) Nhân viên có nghĩa vụ lưu giữ thông tin bảo mật cho dù đang làm nhiệm vụ hay không, hoặc còn làm việc hay không.

Việc sử dụng trái phép hoặc tiết lộ thông tin về FPT Japan hoặc các công ty khác không chỉ là trái đạo đức mà còn dẫn đến vi phạm hợp đồng và vi phạm pháp luật.

Nghĩa vụ duy trì thông tin bảo mật được quy định trong [Quy định bảo mật thông tin](#) và [Quy tắc bảo vệ thông tin cá nhân của FPT Japan](#).

→ Câu hỏi:

- ❓ Tôi nên làm gì nếu nhận dữ liệu thanh toán lương bị gửi nhầm qua email?
- 💬 Vì không có lý do gì để nhận hoặc sử dụng thông tin đó, người nhận phải thông báo cho người gửi về việc gửi nhầm và xóa email ngay. Nếu người nhận tiết lộ thông tin này, nó được coi là vi phạm bảo mật.
- ❓ Kỹ sư phần mềm có được phép tham khảo ý kiến của đồng nghiệp cũ để phát triển phần mềm không?
- 💬 Làm vậy sẽ khiến thông tin bị tiết lộ một cách không cần thiết và bị coi là vi phạm nghĩa vụ bảo mật.

3.4.1 Bảo mật thông tin cá nhân

FPT Japan thu thập và quản lý thông tin cá nhân về Nhân viên như chuyên cần, lương, thưởng và tình trạng sức khỏe. Do Tập đoàn FPT đang phát triển trở thành một công ty toàn cầu, khai thác thông tin là ưu tiên và cần thiết. Ngay cả khi đó, thông tin cá nhân của Nhân viên phải được quản lý và sử dụng cẩn thận, có trách nhiệm và đáp ứng các yêu cầu theo quy định của pháp luật.

Nhân viên chịu trách nhiệm xử lý thông tin và dữ liệu cá nhân phải tuân thủ các yêu cầu sau:

- (1) Thực hiện các công việc liên quan đến thông tin cá nhân theo quy định của pháp luật.
- (2) Tuân thủ nghĩa vụ bảo mật thông tin cá nhân theo hợp đồng liên quan.
- (3) Thông tin cá nhân sẽ chỉ được thu thập, sử dụng và lưu trữ cho mục đích kinh doanh trong một thời gian hợp lý. Hạn chế quyền truy cập và chia sẻ thông tin, dữ liệu cá nhân.
- (4) Đối với nhân viên có quyền truy cập, chia sẻ thông tin, dữ liệu cá nhân, đảm bảo rằng họ hiểu và tuân thủ các nghĩa vụ bảo mật.
- (5) Nếu cần, chủ sở hữu thông tin, dữ liệu cá nhân có thể xem và sửa đổi thông tin, dữ liệu cá nhân của mình do FPT Japan nắm giữ.
- (6) Quản lý chặt chẽ thông tin, dữ liệu để ngăn ngừa rò rỉ, tiết lộ thông tin và dữ liệu.

Nghĩa vụ duy trì tính bảo mật đối với thông tin cá nhân được quy định trong [Quy định bảo mật thông tin](#) và [Quy tắc bảo vệ thông tin cá nhân của FPT Japan](#).

3.4.2 Công khai thông tin

Hoạt động kinh doanh của FPT Japan có thể được theo dõi bởi bất kỳ ai trên thế giới. Đặc biệt, thông tin được công khai trên mạng không chỉ được giám sát bởi các đồng nghiệp mà còn bởi Đối tác kinh doanh, chính phủ và các cơ quan chính phủ. Khi công khai thông tin lên mạng, bạn không thể xóa hoặc thay đổi thông tin đó, vì nó có thể được sao chép, lưu giữ, chia sẻ toàn thế giới và lưu giữ trên mạng trong một khoảng thời gian dài. Cần hết sức lưu ý khi công khai hoặc phát biểu thông tin, bài phỏng vấn v.v. lên mạng để tránh gây bối rối cho người tiếp nhận thông tin.

Do đó, cần tuân thủ các nguyên tắc sau đây:

- (1) Khi đăng tải, phổ biến thông tin lên mạng xã hội hoặc diễn đàn, phải thực hiện các biện pháp đề phòng cần thiết, không đưa vào các cách diễn đạt hàm ý đại diện cho Tập đoàn FPT.
- (2) Chỉ phát ngôn và đăng tải thông tin nếu được **MKT** chấp thuận, hoặc thông qua **MKT**.
- (3) Chú ý đề phòng khi thảo luận về người khác hoặc nói về bản thân trong diễn đàn.

- (4) Không tiết lộ thông tin có thể khiến người khác rơi vào tình huống khó chịu hoặc gặp rắc rối.
- (5) Tuân thủ các quy tắc và hướng dẫn của Tập đoàn FPT về việc sử dụng mạng xã hội.
- (6) Không được trả lời khi bị yêu cầu cung cấp thông tin về Tập đoàn FPT cho bên thứ ba nếu không có sự chấp thuận của **MKT**.

3.5 Sở hữu trí tuệ


Tập đoàn FPT tôn trọng và bảo vệ quyền tác giả, quyền sở hữu công nghiệp liên quan đến các sản phẩm, giải pháp hữu ích, v.v. (sau đây gọi là "Quyền sở hữu trí tuệ") của Tập đoàn FPT, đồng thời công nhận tính quan trọng của Quyền sở hữu trí tuệ của bên thứ ba và nỗ lực để không vi phạm chúng.


3.5.1 Phần mềm của Tập đoàn FPT

Cần phải chú ý bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ của Tập đoàn FPT khi thực hiện các giao dịch. Tất cả các phần mềm được tạo ra trong quá trình làm việc cho Tập đoàn FPT đều được bảo hộ dưới tư cách tài sản trí tuệ của Tập đoàn FPT.

Việc sử dụng phần mềm cho nghiệp vụ phải được **Cán bộ quản lý** hoặc **LRC** phê duyệt khi cần thiết. Ngoài ra, phải thông báo trước cho bên đối tác khi sử dụng phần mềm do Tập đoàn FPT sở hữu trong dự án nhận ủy thác.

Câu hỏi:

 Nhân viên A đang phát triển phần mềm X tại Tập đoàn FPT. Ngay sau đó, A bắt đầu phát triển phần mềm Y cho khách hàng. A đã sử dụng phần mềm X vì phần mềm Y giống với phần mềm X. Tuy nhiên, A đã không thông báo trước cho khách hàng về việc phần mềm X được phát triển trước khi bắt đầu công việc phát triển phần mềm Y.

 Trong trường hợp này, Tập đoàn FPT có nguy cơ phải cấp quyền sở hữu trí tuệ của phần mềm X cho khách hàng.

3.5.2 Phần mềm của bên thứ ba

Hãy cẩn thận khi sử dụng phần mềm của bên thứ ba, bao gồm cả phần mềm mã nguồn mở. Phần mềm bao gồm các chương trình, cơ sở dữ liệu và tài liệu. Phần mềm có thể được lưu trữ trên các thiết bị vật lý (CD, sản phẩm thị trường, thiết bị khác, v.v.) hoặc tải xuống/truy cập trực tuyến.

Sau khi có license phần mềm, user có quyền và nghĩa vụ đối với việc sử dụng phần mềm. Cần phải tuân thủ các điều khoản trong hợp đồng license về việc liệu phần mềm có thể được sửa đổi hoặc chuyển đổi mục đích hay không.

Việc tải phần mềm từ nguồn trên mạng xuống máy tính, thiết bị của FPT Japan cần có sự chấp thuận của **ISM**. Ngoài ra phải tuân theo các quy trình cần thiết trước khi lưu truyền, truy cập hoặc nhận phần mềm từ nội bộ hoặc bên ngoài công ty.

3.5.3 Phần mềm mã nguồn mở

Việc sử dụng license của phần mềm mã nguồn mở có thể dẫn đến xung đột lợi ích và chuyển giao quyền sở hữu trí tuệ của FPT Japan không đúng cách. Khi phát triển hoặc sử dụng phần mềm nguồn mở, ngoài việc bạn phải liên hệ với **SEPG** để được hướng dẫn về **bộ phận chuyên trách** phê duyệt, bạn cũng phải có được sự chấp thuận từ Đối tác kinh doanh.

3.5.4 Thương hiệu

Nhân viên phải nhận thức được rằng thương hiệu của Tập đoàn FPT và các công ty khác phải được sử dụng một cách phù hợp cho mục đích kinh doanh. Bạn có thể yêu cầu sự hỗ trợ từ **MKT** đối với thương hiệu của Tập đoàn FPT hoặc bên thứ ba.



HOẠT ĐỘNG KINH DOANH TRUNG THỰC

FPT Japan đặt mục tiêu xây dựng mối quan hệ tin cậy với Đối tác kinh doanh dựa trên sự công bằng và các hành vi phù hợp đạo đức.

4.1 Bảo vệ thông tin của Đối tác kinh doanh

Nhân viên phải luôn nhớ sử dụng và quản lý hợp lý thông tin của Đối tác kinh doanh, bao gồm cả thông tin cá nhân.

Do đó, FPT Japan phải duy trì tính bảo mật của thông tin của Đối tác kinh doanh dựa trên các chuẩn mực sau:

- (1) Bảo vệ thông tin của Đối tác kinh doanh bằng cách tuân thủ các quy tắc bảo mật và quy tắc bảo vệ thông tin cá nhân của FPT Japan, các điều khoản trong hợp đồng với Đối tác kinh doanh, các quy định pháp luật.
- (2) Chỉ sử dụng thông tin cá nhân của Đối tác kinh doanh cho mục đích kinh doanh trong điều kiện hợp lý.
- (3) Trả lại, hủy bỏ hoặc xóa thông tin của Đối tác kinh doanh theo quy tắc bảo mật của FPT Japan, quy tắc bảo vệ thông tin cá nhân và hợp đồng với khách hàng.

4.2 Giao dịch công bằng

FPT Japan sẽ tuân thủ luật và quy định về cạnh tranh ở tất cả các quốc gia mà công ty hoạt động, đồng thời duy trì sự cạnh tranh công bằng và tự do. Bạn có thể yêu cầu hỗ trợ của **LRC** để tìm hiểu luật cạnh tranh địa phương.

Nhân viên chỉ được thu thập, sử dụng và chia sẻ thông tin về đối thủ cạnh tranh nếu các hành động này đáp ứng tiêu chuẩn đạo đức và hợp pháp. Nghiêm cấm các hành vi sau:

- Thu thập thông tin bằng thủ đoạn không chính đáng như trộm cắp, gian lận và đe dọa.
- Sử dụng, tiết lộ thông tin cho mục đích không chính đáng.
- Nhận, sử dụng và tiết lộ thông tin mà bản thân biết là có liên quan đến hành vi tiết lộ không chính đáng.

Thông tin chi tiết tham khảo tại **Chính sách cơ bản và Hướng dẫn về Tuân thủ Luật Cạnh tranh**.

→ **Câu hỏi:**

🗣️ **Nhân viên B, người trước đây làm việc cho đối thủ cạnh tranh A, đã được FPT Japan thuê. Liệu có thể hỏi B về thông tin kinh doanh của A được không?**

💬 **Hãy cẩn thận với trường hợp A và B đã ký thỏa thuận bảo mật thông tin. Vui lòng liên hệ với **LRC** để biết thêm thông tin trước khi yêu cầu B cung cấp thông tin.**

Đối với hoạt động mua sắm, bạn cũng phải mua hàng hóa, dịch vụ và lựa chọn nhà cung cấp dựa trên nhu cầu thực tế, chất lượng, giá cả hợp lý và tiêu chuẩn. Không được mua hàng dựa trên lợi ích cá nhân và hoa hồng chiết khấu gây trở ngại cho lợi ích của công ty. Nếu bạn chịu trách nhiệm lựa chọn hoặc đàm phán với nhà cung cấp, bạn phải tuân thủ các quy tắc mua sắm của FPT Japan.

Thông tin chi tiết tham khảo tại **Chính sách cơ bản và Hướng dẫn về Mua sắm**.

4.3 Phòng chống tham nhũng

Luật hối lộ được ban hành ở nhiều quốc gia nhằm ngăn chặn các cá nhân, tổ chức thu lợi, trả tiền hoặc tặng quà có giá trị cho cơ quan chức năng thông qua các biện pháp không chính đáng hoặc không phù hợp.

Để phát triển hoạt động kinh doanh dựa trên sự trung thực, FPT Japan phải tuân thủ các điều sau.

- (1) Ngăn chặn triệt để hành vi tham nhũng, tuyệt đối không dung thứ hành vi hối lộ, tham nhũng, nhằm phát triển kinh doanh dựa trên cạnh tranh bình đẳng và tự do.
- (2) Không tặng hoặc nhận quà tặng hoặc chiêu đãi vượt quá phạm vi được xã hội chấp nhận. Đây là các hành vi tiếp tay cho hối lộ và tham nhũng.
- (3) Công ty sẽ xây dựng các mối quan hệ lành mạnh, phù hợp không chỉ với Đối tác kinh doanh mà còn với giới chính trị và hành chính.

→ **Hối lộ là gì?**

Hối lộ là việc đưa hoặc nhận phần thưởng một cách không chính đáng liên quan đến nghiệp vụ. Không chỉ tiền mặt và quà tặng, mà cả các cơ hội kinh doanh, cơ hội việc làm, và các tiện ích có liên quan đến hoạt động gian lận khác cũng là đối tượng bị xử phạt.

Sau đây là các hạng mục cần tuân thủ. Nhân viên phải tuân thủ các quy tắc của FPT Japan về quà tặng và chiêu đãi, trong trường hợp tặng quà, chiêu đãi đắt tiền thì phải báo cáo cho **LRC**.

(1) Quà tặng

- Không đưa cho hoặc nhận quà từ Đối tác kinh doanh, chính phủ, giới hành chính, v.v. để đổi lấy lời hứa hoặc hành động mang lại lợi ích.
- Không đưa cho hoặc nhận các khoản thanh toán tương đương tiền mặt thông qua phiếu giám giá, phiếu quà tặng từ Đối tác kinh doanh, chính phủ, giới hành chính, v.v.
- Không đưa cho hoặc nhận quà tặng vượt quá phạm vi được xã hội chấp nhận từ Đối tác kinh doanh, chính phủ, giới hành chính, v.v.

(2) Bữa ăn, tiện nghi và các lợi ích khác

- Không cung cấp cho hoặc chấp nhận bất kỳ bữa ăn, tiện nghi hoặc lợi ích vượt quá phạm vi được xã hội chấp nhận từ Đối tác kinh doanh, chính phủ, giới hành chính, v.v. để đổi lấy lời hứa hoặc hành động có lợi.
- Không trực tiếp hoặc gián tiếp đề xuất, hay thực hiện các khoản thanh toán bên ngoài (tiền hoa hồng) đối với Đối tác kinh doanh, chính phủ, giới hành chính, v.v.
- Nếu nhận được lời mời tham gia các chuyến du lịch hoặc sự kiện, bạn nên tham khảo ý kiến của Cán bộ quản lý trực tiếp về tính quan trọng của việc tham gia đó.

→ **Câu hỏi:**

🗣️ **Có một kỷ niệm chương được trao tặng nhân dịp kỷ niệm thành lập doanh nghiệp Đối tác kinh doanh. Nhân viên bán hàng A có thể nhận món quà này không?**

💬 **Có thể nhận. Tuy nhiên, nếu huy chương có giá trị lớn, hãy tham khảo ý kiến của **Cán bộ quản lý trực tiếp** và **LRC**.**

? Nhân viên B đã được nhà cung cấp tặng cho một chuyến du lịch trong nước có kèm phòng khách sạn. Nhân viên B có thể nhận nó không?



Đây được tính là món quà có giá trị lớn. Do đó, nếu đồng ý thì nhân viên B sẽ vi phạm Bộ Quy tắc này. Nếu nhận được một đề nghị như vậy, hãy báo cáo nó với **Cán bộ quản lý trực tiếp** và **LRC**.

Thông tin chi tiết tham khảo tại **Chính sách cơ bản và Hướng dẫn về Phòng chống hối lộ**.

4.4 Xung đột lợi ích

Nhân viên phải hành động vì lợi ích tốt nhất của FPT Japan. Xung đột lợi ích xảy ra khi bạn không thể hành động vì lợi ích của FPT Japan, ưu tiên lợi ích cá nhân và gia đình của bạn.

Trong mọi trường hợp, các hành động và quyết định phải được thực hiện trên cơ sở khách quan và độc lập vì lợi ích của FPT Japan.

4.4.1 Mô hình để giải quyết các tình huống xung đột lợi ích

Nếu phát sinh xung đột lợi ích hoặc bạn nhận ra có khả năng xảy ra xung đột lợi ích, hãy lập tức xem xét và lựa chọn thích hợp bằng cách thực hiện theo các bước sau:

- (1) Xác nhận xung đột lợi ích có khả năng xảy ra.
- (2) Hạn chế tham gia vào các xung đột lợi ích có khả năng xảy ra nhất có thể.
Ví dụ, tránh các cuộc thảo luận, bỏ phiếu đưa ra quyết định hoặc truy cập thông tin liên quan đến xung đột lợi ích. Nếu tình huống này xảy ra thường xuyên hoặc nếu có khả năng xảy ra xung đột lợi ích kéo dài, thì nên xem xét các phương án khác.
- (3) Nếu không thể hạn chế tham gia vào xung đột lợi ích, hoặc nếu việc không tham gia không giúp giải quyết khả năng xảy ra xung đột lợi ích, thì **LRC** cũng sẽ tham dự cuộc họp đánh giá để hình dung quá trình ra quyết định và duy trì tính trung thực, công bằng.

4.4.2 Các hoạt động nội bộ công ty

Nhân viên phải tuân thủ các nguyên tắc chung để tránh xung đột lợi ích khi tiến hành hoạt động kinh doanh.

→ Câu hỏi:

? Công việc của tôi là tuyển dụng kỹ sư. Em trai của chồng tôi là một trong những ứng viên cho đợt tuyển dụng lần này. Tôi có cần lưu ý điều gì không?

... Trong trường hợp này bạn có khả năng ưu tiên lợi ích của gia đình để tuyển người thân và cản trở việc “tuyển dụng những ứng viên tốt nhất cho FPT Japan”. Do đó, bạn phải báo cáo ngay tình hình này cho Cán bộ quản lý trực tiếp của mình và yêu cầu thay đổi người thực hiện đánh giá và lựa chọn ứng viên. Ngoài ra, bạn cũng có thể xin LRC tư vấn thêm.

? Tôi làm việc trong bộ phận tuyển dụng của FPT Japan. Họ hàng của cấp trên là một trong những ứng viên cho đợt tuyển dụng lần này. Tôi có cần lưu ý điều gì không?

... Trong trường hợp này, có khả năng Cán bộ quản lý của bạn can thiệp vào quyết định của bạn. Do đó, bạn cần ngay lập tức mời bên thứ ba độc lập tham gia vào quá trình đưa ra quyết định để bảo vệ tính toàn vẹn của quá trình này và xin ý kiến tư vấn từ **LRC**.

? Bộ phận của tôi có Nhân viên A là người thân của Cán bộ quản lý. Tôi cần đánh giá kết quả công việc của bạn A. Tôi có cần lưu ý điều gì không?

... Việc đánh giá phải được thực hiện khách quan và công bằng. Trong trường hợp này, có nguy cơ bạn sẽ không đánh giá dựa trên kết quả công việc thực tế của bạn A. Do đó, bạn cần mời bên thứ ba độc lập tham gia vào quá trình đánh giá để giám sát và xác nhận quá trình đó và xin ý kiến tư vấn từ **LRC**.

4.4.3 Các hoạt động bên ngoài

Nhân viên không được thực hiện bất kỳ hành động nào gây ra ảnh hưởng xấu đến FPT Japan, chẳng hạn như gây ra ảnh hưởng xấu đến hiệu quả kinh doanh, danh tiếng/hình ảnh của FPT Japan, hoặc rò rỉ thông tin bảo mật. Do đó, với các trường hợp sau, bạn phải có sự chấp thuận của HR trước.

- Được bổ nhiệm làm Lãnh đạo hoặc tham gia kinh doanh của đối tác kinh doanh.
- Thành lập công ty cùng ngành và thực hiện giao dịch với FPT Japan.

4.4.4 Người thân và bạn bè

Nếu người thân của Nhân viên FPT Japan đang làm việc hoặc đầu tư vào một đối tác kinh doanh của FPT Japan, bạn phải đảm bảo rằng mối quan hệ đó không ảnh hưởng xấu đến công ty.

→ Người thân là?

Người thân là (1) Quan hệ huyết thống, (2) Quan hệ liên quan gần gũi (quan hệ hôn nhân) chẳng hạn như vợ chồng, cha mẹ, anh em, ông bà, con cháu, cha mẹ vợ/chồng, vợ/chồng con...

→ Câu hỏi:

? Anh trai tôi hiện đang làm việc ở công ty A là một công ty thương mại chuyên về đồ dùng văn phòng, nhưng anh ấy chưa làm việc với FPT Japan. Gần đây tôi đã chuyển sang phòng thu mua. Tôi nên làm gì?

... Mối quan hệ của bạn với Công ty A có thể ảnh hưởng đến việc mua đồ dùng văn phòng cho Công ty, vì vậy, trước tiên bạn nên thông báo cho **Cán bộ quản lý trực tiếp** của mình. Trước khi thực hiện giao dịch với Công ty A, bạn sẽ cần nhận báo giá từ công ty A và quyết định nhà cung cấp. Nếu không giải quyết được nguy cơ xung đột lợi ích bằng giải pháp này, bạn sẽ cần hủy giao dịch với Công ty A



MỐI QUAN HỆ VỚI XÃ HỘI

5.1 Ngăn chặn các mối quan hệ đối với Thế lực chống đối xã hội

FPT Japan sẽ luôn thực hiện hoạt động kinh doanh của mình với sự chân thành và có đạo đức kinh doanh để trở thành một công ty được xã hội tin cậy.

- (1) Công ty sẽ có thái độ kiên quyết đối với các thế lực chống đối xã hội trong và ngoài nước đe dọa trật tự xã hội và hành vi lãnh đạo của các công ty, đồng thời sẽ chặn triệt để mọi mối quan hệ, bao gồm cả các giao dịch.
- (2) Công ty sẽ không thực hiện bất kỳ giao dịch bất chính và cung cấp kinh phí cho các tổ chức/các thế lực chống đối xã hội trong và ngoài nước.
- (3) Đối với Nhân viên tham gia vào các tổ chức/thế lực chống đối xã hội sẽ bị xử lý kỷ luật theo quy định pháp luật với sự phối hợp của cảnh sát và các cơ quan chức năng bên ngoài khác.

5.2 Bảo vệ môi trường

Bảo vệ môi trường là trách nhiệm và nghĩa vụ của toàn công ty FPT Japan và mỗi Nhân viên.

Nhân viên cố gắng tham gia các hoạt động bảo vệ môi trường, đồng thời Cán bộ quản lý cần thúc đẩy các biện pháp và đào tạo thích hợp để nâng cao ý thức bảo vệ môi trường của Nhân viên.

Ngoài ra, Công ty sẽ giảm thiểu chất thải môi trường thông qua các hoạt động sau đây trong công việc hàng ngày.

(1) Giảm tải ô nhiễm môi trường

- Giảm túi nylon mua sắm dùng một lần bằng cách phân phát túi có thể dùng nhiều lần của công ty.
- Giảm thiểu sử dụng cốc giấy bằng cách khuyến khích sử dụng cốc cá nhân

(2) Ứng phó với biến đổi khí hậu

- Khuyến khích phủ xanh văn phòng
- Áp dụng Cool Biz và Warm Biz

(3) Tận dụng tài nguyên

- Khuyến khích việc không sử dụng giấy
- Các hoạt động 3R (Reduce, Reuse, Recycle)

5.3 Đóng góp xã hội

FPT Japan hướng tới xã hội thịnh vượng và bền vững bằng cách sử dụng CNTT để đóng góp tích cực cho cộng đồng và xã hội địa phương, là nền tảng cho sự tồn tại của công ty, đồng thời tồn tại với các bên liên quan khác nhau bao gồm cả cộng đồng địa phương với tư cách là công dân của công ty.

➔ Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR)

Các công ty có mối quan hệ với rất nhiều người khác nhau (các bên quan tâm và các bên liên quan) trong cộng đồng chẳng hạn như các đối tác kinh doanh, cộng đồng địa phương và xã hội chứ không chỉ với nhân viên và cổ đông của công ty mình khi hoạt động kinh doanh.

CSR (Corporate Social Responsibility) là hoạt động không chỉ ưu tiên lợi ích trước mắt mà còn là xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với các bên liên quan xung quanh công ty để bản thân công ty phát triển lâu dài và cùng xã hội xây dựng một tương lai bền vững.

FPT Japan phải thực hiện các hành động có trách nhiệm sau đây theo chính sách hoạt động CSR.

(1) Ý thức trách nhiệm xã hội

Các Lãnh đạo, Cán bộ quản lý và Nhân viên của FPT Japan cần biết rằng CSR thuộc về công ty để thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

(2) Đóng góp thông qua các hoạt động kinh doanh

FPT Japan cung cấp các sản phẩm và dịch vụ an toàn, chất lượng cao thông qua các hoạt động kinh doanh của mình, đồng thời sẽ nỗ lực giải quyết các vấn đề khác nhau về môi trường và xã hội để góp phần xây dựng một xã hội an toàn, đảm bảo và thịnh vượng.

(3) Cùng tồn tại với các bên liên quan

Để hiện thực hóa một xã hội tốt đẹp hơn, với tư cách là một công dân doanh nghiệp, FPT Japan coi trọng việc giao tiếp với cộng đồng địa phương và xã hội, đồng thời tích cực thúc đẩy các hoạt động đóng góp.



THỰC HIỆN VÀ KIỂM TRA

6.1 Báo cáo rủi ro và vi phạm

Nhân viên có trách nhiệm hiểu và thực hiện Bộ Quy tắc này. Bất cứ vi phạm nào cũng phải được báo cáo – trao đổi thích hợp cho FPT Japan để có các biện pháp phòng ngừa và xử lý sau khi xảy ra vấn đề.

Nhân viên phải chủ động báo cáo và đóng góp về những vấn đề sau:

- (1) Các vấn đề liên quan đến vi phạm pháp luật;
- (2) Các vấn đề liên quan đến vi phạm Bộ quy tắc này, Nội quy công ty, các quy định nội bộ,...;
- (3) Các vấn đề liên quan đến vi phạm nhân quyền, bao gồm quấy rối;
- (4) Các vấn đề làm xáo trộn môi trường làm việc;
- (5) Các vấn đề liên quan đến việc sử dụng trái phép, khai báo gian dối, báo cáo gian lận về tài sản, hồ sơ công ty;
- (6) Các vấn đề liên quan đến vi phạm luật cạnh tranh dẫn đến hậu quả gây cản trở các giao dịch cạnh tranh bình đẳng;
- (7) Các vấn đề liên quan đến hối lộ và tham nhũng;
- (8) Các vấn đề liên quan đến xung đột lợi ích;
- (9) Các vấn đề, thắc mắc liên quan đến việc tuân thủ quy định.

Vui lòng báo cáo tới bên dưới về bất kỳ rủi ro hoặc vi phạm nào.

- Cán bộ quản lý trực tiếp
- Email: FJP.compliance@fsoft.com.vn
- Hotline: **03-6634-6868 (Cán bộ quản lý của LRC)**
- Gửi tới Hộp thư **LRC**
- Liên hệ theo **Homepage Công ty**

Các chính sách sau đây sẽ áp dụng cho báo cáo:

- (1) Thông tin cá nhân của người báo cáo và nội dung báo cáo sẽ được bảo vệ dưới dạng thông tin bảo mật.
- (2) Thông tin được báo cáo sẽ chỉ được sử dụng cho mục đích xác minh và giải quyết.
- (3) Để đưa ra kết luận chính xác và giải pháp thích hợp, Công ty sẽ ghi lại tất cả thông tin về báo cáo và dựa trên việc điều tra chi tiết, thực hiện các giải pháp cần thiết.

- (4) Việc trả thù hoặc đối xử bất lợi với người báo cáo bị nghiêm cấm. Trường hợp bị phát hiện, sẽ tiến hành xử lý kỷ luật vì vi phạm Bộ Quy tắc này.

Thông tin chi tiết có thể trao đổi với Người tư vấn về tuân thủ.

6.2 Các biện pháp đối với hành vi vi phạm

Trong trường hợp vi phạm Bộ Quy tắc này, gây ảnh hưởng xấu đến hiệu quả công việc, làm xấu môi trường làm việc hoặc gây thiệt hại cho hoạt động kinh doanh của FPT Japan, Nhân viên (cá nhân hoặc nhóm) có khả năng sẽ bị xử lý kỷ luật bao gồm cả sa thải, khởi kiện yêu cầu bồi thường thiệt hại.

→ Các báo cáo gây hiểu lầm

Nghiêm cấm các báo cáo vi phạm gây trở ngại cho nhân viên khác hoặc phổ biến thông tin không chính xác.

Các hành động như báo cáo gây hiểu lầm, trả lời không trung thực hoặc từ chối hợp tác với điều tra viên được coi là hành động vi phạm Bộ Quy tắc này.

6.3 Kiểm tra định kỳ

LRC sẽ chịu trách nhiệm về Bộ Quy tắc này, các nội dung sẽ được xem xét định kỳ và sửa đổi khi cần thiết. Nhân viên sẽ được đào tạo định kỳ trong nội bộ để duy trì và nâng cao ý thức.

Ngoài ra, **LRC** và **các bộ phận liên quan** sẽ kiểm tra định kỳ xem các quy tắc và thủ tục liên quan đến Bộ Quy tắc này có được thực hiện đúng theo luật và quy định liên quan hay không, đồng thời sẽ cố gắng nâng cao ý thức của toàn bộ Nhân viên FPT Japan.



FPT JAPAN

BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC KINH DOANH