

SOCOTEC

BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC CỦA TẬP

ĐOÀN SOCOTEC

NỘI DUNG

Lời tựa – Thông điệp từ Chủ Tịch của Tập Đoàn SOCOTEC

QUẢN TRỊ VÀ TRIỂN KHAI BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC P.4

- Mục đích của Bộ Quy Tắc Đạo Đức này là gì?
- Bộ Quy Tắc Đạo Đức này dự kiến sẽ áp dụng với những ai?
- Bộ Quy Tắc Đạo Đức này có bắt buộc không?
- Quản trị đạo đức của Tập Đoàn là gì?
- Nếu có băn khoăn hoặc thắc mắc?

QUY TẮC ĐẠO ĐỨC CỦA TẬP ĐOÀN P.7

- Thúc đẩy lòng chính trực
- Chống mọi hình thức tham nhũng
- Hành động có trách nhiệm

RỦI RO TRONG THỰC TIỄN VÀ HƯỚNG DẪN QUAN SÁT P.10

- Xung đột lợi ích
- Tặng quà và chiêu đãi
- Bảo trợ và tài trợ
- Lừa đảo nghề nghiệp
- Thực hành kinh doanh công bằng và tuân thủ luật chống độc quyền
- Trừng phạt kinh tế quốc tế

TRÁCH NHIỆM VỚI XÃ HỘI VÀ MÔI TRƯỜNG P.17

- Bảo vệ nhân quyền và tôn trọng người khác
- Chống phân biệt đối xử và quấy rối
- Sức khỏe và an toàn
- Môi trường và phát triển bền vững

BẢO VỆ THÔNG TIN, DỮ LIỆU CÁ NHÂN VÀ DANH TIẾNG CỦA TẬP ĐOÀN P.20

- Thông tin bảo mật
- Dữ liệu cá nhân
- Danh tiếng và hình ảnh của tập đoàn
- Trung thực về thông tin tài chính

HỆ THỐNG TỔ GIÁC CỦA TẬP ĐOÀN P.23

Lời tựa

Từ khi thành lập đến nay, SOCOTEC đã gây dựng thành công dựa trên chất lượng dịch vụ, định vị bản thân là người tiên phong quản lý rủi ro và tuân thủ trong lĩnh vực xây dựng, cơ sở hạ tầng, trang thiết bị và công nghiệp. infrastructure, equipment and industry.

NGOÀI CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT, TÔI THỰC SỰ TIN RẰNG THÀNH CÔNG CỦA CHÚNG TA CÒN DỰA TRÊN SỰ TÔN TRỌNG ĐỐI VỚI CÁC QUY TẮC ĐẠO ĐỨC.

Chính vì thế, tôi rất tự hào khi được giới thiệu Bộ Quy Tắc Đạo Đức của chúng ta. Bộ quy tắc này thể hiện các quy tắc đạo đức về tính chính trực, chống tham nhũng, trách nhiệm và sự minh bạch hướng đến tất cả các cổ đông của chúng ta.

Bộ Quy Tắc Đạo Đức này là công cụ hướng dẫn chúng ta trong các hoạt động và quyết định hằng ngày trong thế giới không ngừng thay đổi. Đây là nguồn tham khảo đáng tin cậy dành cho các bạn, nhân viên của Tập Đoàn SOCOTEC, và cho các cổ đông của chúng ta. Bộ quy tắc này đóng vai trò là trợ lý hỗ trợ giải quyết các tình huống phức tạp hằng ngày, đảm bảo rằng chúng ta hành động một cách có đạo đức, tuân thủ pháp luật, quy định và các kỳ vọng xã hội.

Tôi mời gọi các bạn hãy đảm nhận trách nhiệm với Bộ Quy Tắc Đạo Đức và áp dụng nó trong các hoạt động hằng ngày. Bộ quy tắc này không thay thế cho phán đoán của các bạn, nhưng sẽ làm rõ các trách nhiệm chung của chúng ta và củng cố văn hóa tin tưởng. Sau cùng, tôi khuyến khích các bạn hãy chia sẻ nếu có bất kỳ mối quan ngại, thắc mắc hay nghi ngờ nào. Bộ Quy Tắc Đạo Đức của chúng ta nhấn mạnh vào tầm quan trọng của việc giữ mình khi những tình huống phức tạp phát sinh. Đừng ngại trao đổi với người quản lý của bạn hoặc sử dụng các kênh chuyên dụng được đề cập trong Bộ Quy Tắc Đạo Đức này nhé.

Chúng ta hãy cùng nhau củng cố cam kết hành xử với sự chính trực và trách nhiệm trong mọi hoạt động của mình.



HERVÉ MONTJOTIN

Giám đốc điều hành & Chủ tịch điều hành
Tập đoàn SOCOTEC

1 QUẢN TRỊ VÀ TRIỂN KHAI BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC

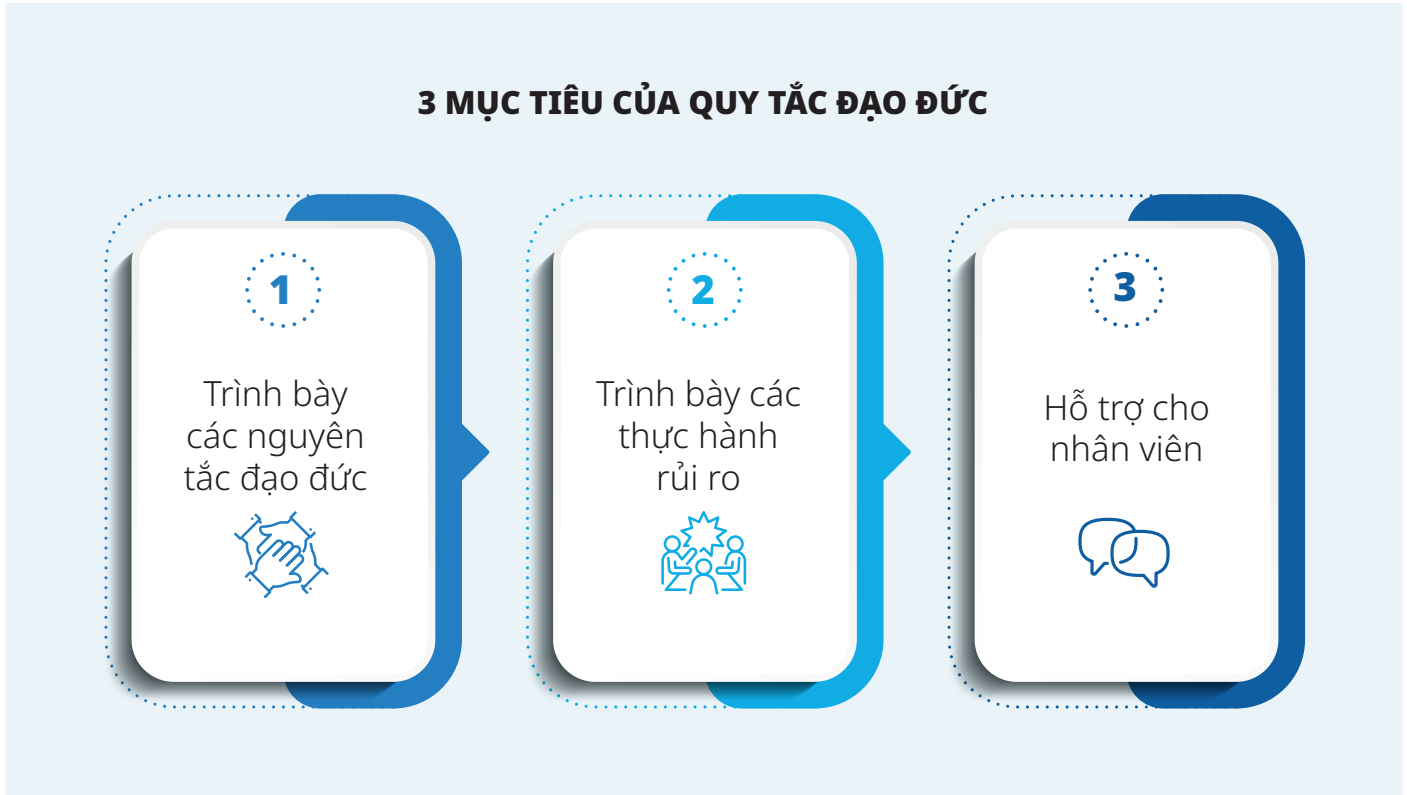
- Mục đích của Bộ Quy Tắc Đạo Đức này là gì?
- Bộ Quy Tắc Đạo Đức này dự kiến sẽ áp dụng với những ai?
- Bộ Quy Tắc Đạo Đức này có bắt buộc không?
- Quản trị đạo đức của Tập Đoàn là gì?
- Nếu có băn khoăn hoặc thắc mắc?



Mục đích của Bộ Quy Tắc Đạo Đức này là gì?

Bộ Quy Tắc Đạo Đức này là một phần thiết yếu trong chương trình tuân thủ của Tập Đoàn SOCOTEC và đây cũng là nền tảng.

Bộ Quy Tắc Đạo Đức này hướng đến việc trình bày các quy tắc đạo đức đóng vai trò định hướng cho mọi hoạt động của chúng ta. Ngoài ra, nó còn hướng đến việc hỗ trợ các nhân viên ra quyết định đúng đắn, hành động một cách trung thực và mẫu mực khi thực hiện các nhiệm vụ của mình.



Bộ Quy Tắc này hình thành các trường hợp có rủi ro trong thực tế và các quy tắc cần phải tôn trọng. Nó trình bày các ví dụ ngắn gọn được đúc kết từ bản đồ rủi ro tham nhũng của chúng ta.

➔ Bộ Quy Tắc Đạo Đức này được hỗ trợ bởi các chính sách và thủ tục nội bộ cung cấp thêm những thông tin chi tiết về một số lĩnh vực:

Chính sách tặng quà và chiêu đãi, Hướng dẫn mua hàng có trách nhiệm, Thủ tục tố giác.

Bộ Quy Tắc Đạo Đức này được đúc kết dựa trên sự tuân thủ các yêu cầu của tiêu chuẩn hiện tại, cụ thể là

- pháp luật của Pháp về sự minh bạch, chống tham nhũng và hiện đại hóa đời sống kinh tế ngày 09/12/2016 ("Luật Sapin 2") và
- phiên bản "Mã Tuân Thủ" mới nhất của Hội Đồng TIC. The French law on transparency, the fight against corruption and the modernization of economic life of December 9, 2016 ("Sapin 2 Law")

Ngoài Bộ Quy Tắc Đạo Đức này, các thực thể của Tập Đoàn SOCOTEC có thể điều chỉnh một số chính sách để tuân thủ các quy định tại địa phương.



Bộ Quy Tắc Đạo Đức này dự kiến sẽ áp dụng với những ai?

Bộ Quy Tắc Đạo Đức này được áp dụng cho toàn bộ nhân viên, quản lý, lãnh đạo và giám đốc của tất cả các thực thể thuộc Tập Đoàn SOCOTEC trên toàn thế giới.

Bộ Quy Tắc Đạo Đức này được phân phối trong toàn bộ các thực thể của Tập Đoàn và được giới thiệu với tất cả nhân viên mới khi họ gia nhập. Bộ quy tắc này cũng được đăng tải trên trang web của Tập Đoàn.

Bộ Quy Tắc Đạo Đức này cũng được áp dụng cho toàn bộ các cổ đông mà Tập Đoàn có tương tác.

Bộ Quy Tắc Đạo Đức này có bắt buộc không?

CÓ

các quy tắc và quy định được thiết lập trong tài liệu này đều bắt buộc: mỗi nhân viên của Tập Đoàn đều phải áp dụng và sử dụng.

Việc không tuân thủ bất kỳ quy tắc nào trong số này có thể cấu thành hành vi sai phạm và dẫn đến hình thức kỷ luật đến mức và bao gồm sa thải, mà không ảnh hưởng đến khả năng tiến hành các thủ tục pháp lý.

Quản trị đạo đức của Tập Đoàn là gì?

Vai trò của **Ủy Ban Đạo Đức** Cấp Tập Đoàn là giám sát sự phát triển và thi hành chương trình tuân thủ, rồi báo cáo lại cho **Ban Giám Đốc** của Tập Đoàn. Vị trí này còn chịu trách nhiệm điều tra và xử lý các báo cáo tố giác được gửi đến.

Nhân Viên Tuân Thủ Cấp Tập Đoàn sẽ chịu trách nhiệm phát triển, truyền bá và giám sát quá trình triển khai chương trình tuân thủ của Tập Đoàn. Để đạt được mục đích này, họ cần dựa vào mạng lưới các **Nhân Viên Tuân Thủ Cấp Địa Phương**, những người này sẽ chịu trách nhiệm giới thiệu chương trình tuân thủ, điều chỉnh theo tình hình kinh doanh và vận hành ở khu vực địa lý của họ.

Quản lý trong các thực thể của Tập Đoàn sẽ thực hiện cam kết thường niên chính thức để tôn trọng nội dung của Bộ Quy Tắc Đạo Đức, đồng thời phải đảm bảo rằng các **nhân viên** của họ đều biết đến, áp dụng và tham gia các khóa tập huấn về chủ đề này.

Nếu có băn khoăn hoặc thắc mắc?

Bộ Quy Tắc Đạo Đức này không thể lường trước mọi tình huống rủi ro.

Vậy nên, nếu bạn có bất kỳ thắc mắc nào về cách hành xử trong một tình huống thực tiễn, bạn nên tự hỏi bản thân những câu hỏi sau:

- **Quyết định của tôi có tuân thủ pháp luật không? Có tuân thủ các quy tắc và quy định về đạo đức của Tập Đoàn không?**
- **Tôi có thoải mái không nếu vòng tròn các mối quan hệ với những người trong ngành biết được rằng tôi đã quyết định như vậy, hoặc nếu quyết định này được giật tít trên báo?**
- **Tôi có thể chứng minh rằng quyết định của mình được thực hiện một cách thiện chí không?**

Nếu bạn trả lời "không" cho bất kỳ câu nào trong số những câu hỏi này, có vẻ quyết định của bạn không tuân thủ Bộ Quy Tắc Đạo Đức.

Trong trường hợp này, tốt hơn là nên hoãn lại và trao đổi với người quản lý bộ phận của bạn, Phòng Pháp Lý hoặc Nhân Viên Tuân Thủ.

2 QUY TẮC ĐẠO ĐỨC CỦA TẬP ĐOÀN

- Thúc đẩy lòng chính trực
- Chống mọi hình thức tham nhũng
- Hành động có trách nhiệm



Thúc đẩy lòng chính trực

Khi là một bên thứ ba độc lập được tin cậy, lòng chính trực của nhân viên là tài sản quan trọng nhất của Tập Đoàn: đây là nền tảng để các khách hàng, nhà cung cấp và tất cả cổ đông đặt niềm tin nơi chúng ta.

Do vậy, các nhân viên trong Tập Đoàn phải thực hiện nhiệm vụ của mình theo cách tuân thủ tất cả các pháp luật và quy định hiện hành, tôn trọng các quy tắc được mô tả trong Bộ Quy Tắc Đạo Đức này và, trong mọi trường hợp, hành xử với lòng chính trực, trung thực và không thiên vị.

Trong thực tiễn, điều này có nghĩa là, ví dụ: chúng ta sẽ không dung thứ cho bất kỳ áp lực nào (dù là từ bên trong hay bên ngoài) buộc phải thay đổi kết luận hoặc kết quả phát hiện trong báo cáo kỹ thuật. **Mọi nhân viên phải hành động với sự độc lập và chuyên nghiệp.**

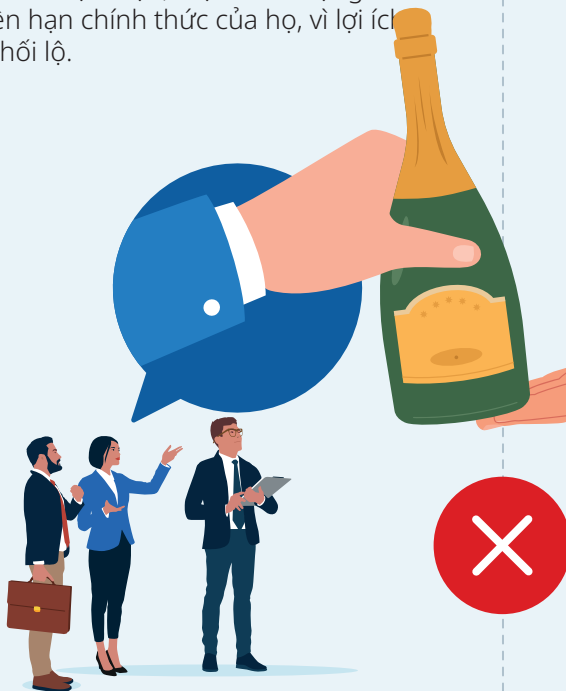
Chống mọi hình thức tham nhũng

Tập Đoàn xem các hành động tham nhũng hoặc lạm dụng quyền lực là trái ngược với các quy tắc đạo đức cần tuân theo. Chính vì lý do này, SOCOTEC áp dụng **chính sách không dung thứ** to all forms of corruption.

→ Tham nhũng có hai hình thức:

HỐI LỘ CHỦ ĐỘNG

bao gồm việc cung cấp **lợi ích không đúng** (quà tặng, lời mời chiêu đãi, v.v.) cho công chức hoặc tư nhân để người đó thực hiện, hoặc kìm hãm thực hiện, một hành động trong quyền hạn chính thức của họ, vì lợi ích của người hối lộ.



Ví dụ, nhân viên có thể tặng một hộp rượu vang cho khách hàng tiềm năng để sau này khách hàng sẽ chọn nhân viên đó khi đấu thầu.

HỐI LỘ THỤ ĐỘNG

bao gồm việc chấp **nhận và đòi hỏi lợi ích không đúng mục** (quà tặng, lời mời chiêu đãi, v.v.) để thực hiện nhiệm vụ, vì lợi ích của người hối lộ.



Ví dụ, nhân viên của Tập Đoàn đồng ý điều chỉnh báo cáo kỹ thuật của họ để đổi lấy lời mời tham dự sự kiện thể thao từ khách hàng.

→ Các trường hợp khác có thể quy về tham nhũng:

LẠM DỤNG QUYỀN LỰC

bao gồm việc cung cấp lợi ích không đúng mực (quà tặng, lời mời chiêu đãi, v.v.) cho công chức hoặc tư nhân để người đó lạm dụng sức ảnh hưởng thực tế hoặc ngầm định của mình nhằm đạt được quyết định có lợi từ cơ quan công quyền hoặc hành chính.



Ví dụ: nhân viên của Tập Đoàn có một người bạn thân, người bạn này biết một công chức có thể ảnh hưởng đến quá trình ra quyết định điều tiết có lợi cho Tập Đoàn. Nhân viên này trả cho bạn thân của mình một khoản tiền để được tác động đến vị công chức kia sao cho nhận được quyết định có lợi cho Tập Đoàn.

CÁC KHOẢN BÔI TRƠN

là những khoản thanh toán nhỏ cho, hoặc được yêu cầu bởi, các công chức để tạo điều kiện cho giao dịch hoặc thực hiện quy trình hành chính thường lệ (ví dụ: xin visa, thủ tục hải quan, v.v.) mà người nộp đơn có quyền hợp pháp.

Tập Đoàn SOCOTEC nghiêm cấm mọi nhân viên, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình, không được thực hiện hình thức thanh toán này cho công chức nhà nước, bất kể khoản tiền là bao nhiêu, trừ những trường hợp bị cưỡng ép thanh toán hoặc khiến nhân viên gặp rủi ro về lòng chính trực hoặc sự an toàn của mình.



Ngoài ra, nguy cơ tham nhũng cũng có thể trầm trọng hơn khi có sự hiện diện của trung gian trong giao dịch.

Vai trò của các **trung gian thương mại** (tư vấn viên, chuyên gia, đại lý, v.v.) là cung cấp lời khuyên, hỗ trợ hoặc đại diện trên tinh thần là đạt được hợp đồng hoặc quyết định thay mặt cho Tập Đoàn để đổi lại thù lao.

Tập Đoàn không cấm sử dụng trung gian thương mại, tuy nhiên, phải đáp ứng một số điều kiện trước khi lập hợp đồng với đại lý: bạn phải tham vấn trước với Phòng Pháp Lý và Nhân Viên Tuân Thủ, để sau này có thể đánh giá tính chính trực của trung gian thương mại và Phòng Pháp Lý có thể xác thực hợp đồng.

Hành động có trách nhiệm

Tất cả các giám đốc, quản lý và nhân viên đều phải chịu trách nhiệm với hành động và thiếu sót của mình.

Trách nhiệm này hàm ý rằng mọi người đều phải nhận thức được ảnh hưởng từ các hành động của họ đối với khách hàng, đối tác, nhân viên và tổng thể Tập Đoàn.

Trách nhiệm này gồm cả trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm chung.

Trong bối cảnh này, các giám đốc và quản lý có thêm trách nhiệm trong khu vực: họ phải hành xử một cách mẫu mực trong mọi hoàn cảnh, gieo rắc văn hóa minh bạch và đạo đức bằng cách tạo ra môi trường tin tưởng và đảm bảo rằng đội ngũ của họ tôn trọng các quy tắc được đề ra trong Bộ Quy Tắc Đạo Đức này.

3

RỦI RO TRONG THỰC TIỄN VÀ HƯỚNG DẪN QUAN SÁT.

- Xung đột lợi ích
- Tặng quà và chiêu đãi
- Bảo trợ và tài trợ
- Lừa đảo nghề nghiệp
- Thực hành kinh doanh công bằng và tuân thủ luật chống độc quyền
- Trừng phạt kinh tế quốc tế

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Xung đột lợi ích xuất hiện **khi các lợi ích cá nhân của nhân viên xung đột, hoặc có vẻ xung đột, với bất kỳ lợi ích nào của Tập Đoàn SOCOTEC.**

Do tình huống như vậy có thể làm suy yếu lòng trung thành hoặc sự vô tư của nhân viên trong việc thực hiện nhiệm vụ của mình, việc quan trọng là **nhân viên phải minh bạch, tiết lộ xung đột lợi ích và không tham gia vào hoạt động hoặc giao dịch dự định đó.**

→ Ba điểm cần phải ghi nhớ:

1

Xung đột lợi ích có thể thực, hoặc có thể chỉ là biểu hiện bên ngoài. Trong trường hợp sau, phải tuân thủ quy trình bên dưới vì hình thức bên ngoài của xung đột lợi ích, ngay cả khi nó không có thật, cũng có thể gây hại nghiêm trọng đến Tập Đoàn.

2

Lợi ích cá nhân của nhân viên cũng được mở rộng ra cho những người có mối quan hệ thân thiết với nhân viên: do đó, có thể bao gồm lợi ích của thành viên trong gia đình, vợ/chồng, bạn bè, v.v.

3

Lợi ích cá nhân có thể bao gồm: một mối quan hệ bạn bè hoặc gia đình với khách hàng hoặc nhà cung cấp, một hoạt động trong hiệp hội mà Tập Đoàn có thể có lợi ích chung, một lợi ích tài chính với khách hàng, nhà cung cấp, v.v.

Ngoài ra, Tập Đoàn tôn trọng quyền của nhân viên trong việc tham gia các hoạt động chính trị hoặc cộng đồng trên cơ sở riêng tư, hoặc giữ vị trí lãnh đạo, miễn là các hoạt động đó phù hợp với nhiệm vụ của nhân viên và không ảnh hưởng đến giờ làm việc của họ. Trong mọi trường hợp, các hoạt động như vậy không được gây thiệt hại đến danh tiếng của Tập Đoàn.

Tập Đoàn cũng cho phép tuyển dụng các nhân viên đang là thành viên trong cùng gia đình hoặc có quan hệ cá nhân, miễn là những tình huống đó không gây ra xung đột lợi ích. Trong mọi trường hợp, không thể có liên kết cấp bậc trực tiếp hoặc gián tiếp giữa hai thành viên trong cùng một gia đình hoặc giữa những người có quan hệ cá nhân.

→ Ví dụ về các trường hợp bị cấm

- ✘ Không tự rút lui khỏi quá trình ra quyết định của một giám đốc bán hàng mà vợ/chồng của người đó là thành viên trong nhóm nghiên cứu giá thầu nhận được để phản hồi đấu thầu của khách hàng.
- ✘ Không minh bạch về tình huống xung đột lợi ích và tự xử lý tình huống mà không tham vấn với người quản lý bộ phận hoặc Nhân Viên Tuân Thủ.
- ✘ Trở thành cổ đông của nhà cung cấp, nhà cung cấp dịch vụ hoặc khách hàng của Tập Đoàn SOCOTEC.

→ Thủ tục cần làm theo

Trong trường hợp có xung đột lợi ích thật hoặc có vẻ có xung đột lợi ích, **bạn phải báo cáo tình hình cho người quản lý bộ phận và Nhân Viên Tuân Thủ** trước khi thực hiện bất kỳ hành động nào hay ra bất kỳ quyết định nào. Họ sẽ phân tích rủi ro tiềm ẩn của xung đột lợi ích và xác định các biện pháp cần thực hiện.

Ngoài ra, nếu bạn đang cân nhắc việc chấp nhận một nhiệm vụ bên ngoài Tập Đoàn (làm giám đốc, thành viên của hiệp hội chuyên nghiệp, v.v.) hoặc đang chạy đua vào vị trí chính trị, bạn phải thông báo trước cho người quản lý bộ phận của bạn và Nhân Viên Tuân Thủ. Họ sẽ phân tích rủi ro tiềm ẩn của xung đột lợi ích.

Bạn cũng phải làm rõ với Người Quản Lý Phòng Nhân Sự về bất kỳ mối quan hệ gia đình hay cá nhân nào trong luồng quản lý của bạn, chẳng hạn như khi bạn giám sát một thành viên trong gia đình.

Những thông tin tiết lộ như thế này sẽ được xử lý thận trọng và bảo mật.

TẶNG QUÀ VÀ CHIÊU ĐÃI

Tặng quà và chiêu đãi có thể được xem là cử chỉ lịch thiệp trong mối quan hệ kinh doanh.

Tuy nhiên, chúng cũng có thể được dùng để gây ảnh hưởng không đúng mực hoặc đạt được lợi thế không đúng mực: **do đó, chúng có thể cấu thành phương tiện gây tham nhũng và phải được xem xét cẩn thận.**

Tập Đoàn SOCOTEC đã thiết lập Chính Sách Tặng Quà Và Chiêu Đãi để cung cấp khung tham chiếu rõ ràng cho việc tặng và nhận quà cũng như lời mời chiêu đãi.

→ Các quy tắc chính trong Chính Sách Tặng Quà Và Chiêu Đãi như sau:

Quà tặng và lời mời chiêu đãi phải:

- **Hợp lý**
- **Thỉnh thoảng mới tặng**
- **Tặng hoặc nhận bên ngoài bất kỳ khoảng thời gian thương lượng hoặc đấu thầu nào**

→ Ví dụ về các trường hợp bị cấm

- ❌ Mời khách hàng (từ phân khúc nhà nước hoặc tư nhân) đến sự kiện thể thao trong thời gian hợp đồng đang được thương lượng.
- ❌ Chấp nhận quà tặng từ khách hàng đang muốn chỉnh sửa kết luận trong báo cáo.
- ❌ Chấp nhận lời mời hoặc quà tặng từ nhà cung cấp để được Tập Đoàn SOCOTEC lựa chọn.
- ❌ Chấp nhận quà tặng hoặc lời mời chiêu đãi với số lượng quá nhiều.
- ❌ Mời hoặc tặng quà cho người đang làm việc trong nhà nước để người đó ra quyết định có lợi cho Tập Đoàn SOCOTEC, đặc biệt là trong bối cảnh các hoạt động vận động hành lang.

→ Thủ tục cần làm theo

Trước khi tặng hoặc nhận quà hay lời mời chiêu đãi, bạn phải tham khảo và tuân thủ Chính Sách Tặng Quà Và Chiêu Đãi của Tập Đoàn, đồng thời tự hỏi bản thân những câu hỏi sau:

Lời mời chiêu đãi hay quà tặng này có được trao tặng như là tác phong lịch thiệp, hay như là cử chỉ kinh doanh không? hay trao tặng để được cất nhắc?

Có bối cảnh cụ thể nào cho việc trao tặng này không? Lời mời công khai để đấu thầu/cung cấp dịch vụ đang tiến hành, thương lượng hợp đồng, yêu cầu ủy quyền hành chính?

Khoảng giá trị xấp xỉ của lời mời chiêu đãi hoặc quà tặng này là bao nhiêu? Có hợp lý không?

Tôi có lúng túng không nếu vòng tròn các mối quan hệ với những người trong ngành biết được rằng tôi đã nhận hoặc tặng món quà này?

Giá trị hoặc tần suất của lời mời chiêu đãi hoặc quà tặng như vậy có ảnh hưởng đến khả năng độc lập và sự vô tư của tôi không? Nếu không chấp nhận lời mời chiêu đãi hay quà tặng, tôi có quyết định giống vậy không?

Nếu bạn có bất kỳ nghi ngờ gì về cách tiến hành, bạn nên trao đổi với người quản lý bộ phận của bạn hoặc Nhân Viên Tuân Thủ.

BẢO TRỢ VÀ TÀI TRỢ

Tập Đoàn SOCOTEC có thể mưu cầu các hoạt động bảo trợ hoặc tài trợ để hỗ trợ các giá trị của mình và sự đoàn kết cộng đồng.

Các hoạt động như vậy tự thân không phải là hoạt động bất hợp pháp. Tuy nhiên, **điều quan trọng là phải cảnh giác và tuân thủ các chính sách hiện có, vì các hoạt động này có thể được xem là nỗ lực tham nhũng.**

Bảo trợ: một thực thể của Tập Đoàn đóng góp tài chính hoặc hiện vật cho một tổ chức phục vụ vì lợi ích cộng đồng (văn hóa, xã hội, nhân đạo, v.v.) mà **không kỳ vọng có lợi nhuận thương mại.**

Tài trợ: một thực thể của Tập Đoàn đóng góp tài chính hoặc hiện vật cho một sự kiện (hội thảo, trò chơi, v.v.) trên tinh thần **hưởng lợi từ lợi nhuận thương mại** được tạo ra từ việc tham gia các sự kiện như vậy.

→ Ví dụ về các trường hợp bị cấm

- ❌ Tham gia chương trình bảo trợ hoặc tài trợ của khách hàng trong thời gian yêu cầu đấu thầu hoặc trong giai đoạn thương lượng hợp đồng.
- ❌ Có lợi ích cá nhân từ sáng kiến bảo trợ hoặc tài trợ (xung đột lợi ích).
- ❌ Thực hiện bảo trợ hoặc tài trợ vì lợi ích của tổ chức chính trị, đảng phái chính trị hoặc chính trị gia.

→ Thủ tục cần làm theo

Trước khi đăng ký cho thực thể SOCOTEC tham gia hoạt động tài trợ hoặc bảo trợ, **bạn phải xác thực các quy tắc và điều khoản của hoạt động này với:**

- **Tổng Giám Đốc của thực thể,**
- **Phòng Truyền Thông của Tập Đoàn; và**
- **Nhân Viên Tuân Thủ của bạn.**



LỪA ĐẢO NGHỀ NGHIỆP

Lừa đảo nghề nghiệp được định nghĩa là **hành vi của một nhân viên khi thực hiện nhiệm vụ của mình, mục đích là cố tình lừa dối người khác.**

Hành vi của nhân viên có thể là hành động tích cực hoặc sự im lặng hoặc thiếu sót.

SOCOTEC không dung thứ cho bất kỳ hành vi lừa đảo nào trong đội ngũ nhân viên của mình.

→ Ví dụ về các trường hợp bị cấm

- ✘ Thay đổi thông tin bàn giao và/hoặc bằng cấp của nhân viên
- ✘ Ký tên vào tài liệu ở chỗ của một người khác
- ✘ Thay đổi báo cáo công việc khiến nó khác với thực tế
- ✘ Xuất trình chứng chỉ sai lệch hoặc có lỗi
- ✘ Tham gia làm nhiệm vụ mà không có bằng cấp như được yêu cầu
- ✘ Gắn logo của cơ quan công nhận vào tài liệu chính thức mà không có sự cho phép của cơ quan đó
- ✘ Làm sai lệch chứng chỉ đào tạo

→ Thủ tục cần làm theo

Nếu bạn có bất kỳ nghi ngờ nào về cách hành xử, bạn nên tham khảo với người quản lý bộ phận của bạn, Phòng Pháp Lý hoặc Nhân Viên Tuân Thủ.

Nếu bạn bắt gặp trường hợp lừa đảo nào, bạn phải báo cáo trực tiếp qua nền tảng tố giác của Tập Đoàn hoặc qua người quản lý bộ phận của bạn, Phòng Pháp Lý hoặc Nhân Viên Tuân Thủ.



THỰC HÀNH KINH DOANH CÔNG BẰNG VÀ TUÂN THỦ LUẬT CHỐNG ĐỘC QUYỀN

SOCOTEC cam kết thực hiện các hoạt động kinh doanh của mình một cách công bằng và tuân thủ các pháp luật chống độc quyền hiện hành. Các trường hợp thương mại không công bằng, chẳng hạn như cạnh tranh không công bằng, thỏa thuận bất hợp pháp và lạm dụng vị trí thống trị đều bị nghiêm cấm.

Các nhân viên không được tham gia vào bất kỳ hành vi nào có mục đích ngăn cản hoặc hạn chế khả năng cạnh tranh

→ Ví dụ về các trường hợp bị cấm:

- ✘ Thỏa thuận với đối thủ cạnh tranh để sửa giá hoặc chia sẻ thị trường (khách hàng, lãnh thổ).
- ✘ Trao đổi thông tin thương mại nhạy cảm, chẳng hạn như giá, với đối thủ cạnh tranh đang quan tâm đến lời mời đấu thầu.
- ✘ Hợp tác với đối thủ cạnh tranh với mục đích chính là loại bỏ sự cạnh tranh khỏi dự án.
- ✘ Công khai khinh miệt chất lượng dịch vụ, kỹ năng hoặc giá của đối thủ cạnh tranh.

→ Thủ tục cần làm theo

Các quy định của luật chống độc quyền rất phức tạp và có thể khác nhau giữa các nước. Nếu có nghi ngờ, **hãy tham vấn với Phòng Pháp Lý hoặc Nhân Viên Tuân Thủ, những người này có thể hướng dẫn bạn.**

Ngoài ra, do các tình huống bị cấm đã trình bày bên trên thường được quyết định trong các buổi họp với công ty đối thủ cạnh tranh hoặc các tổ chức chuyên nghiệp, bạn phải đặc biệt cảnh giác trong những buổi họp này: nếu bạn thấy có bất kỳ sự trao đổi nào có vẻ có vấn đề, bạn phải rút ra kết luận và thông báo cho người quản lý bộ phận của bạn và Nhân Viên Tuân Thủ.



TRƯỜNG PHẠT KINH TẾ QUỐC TẾ

Tập Đoàn SOCOTEC cam kết tuân thủ tất cả các quy định quốc tế về lệnh trừng phạt kinh tế quốc tế.

Để đạt được mục tiêu này, **SOCOTEC cung cấp cho các nhân viên của mình một danh sách các quốc gia đang bị các cơ quan châu Âu và Hoa Kỳ trừng phạt và hạn chế**, đặc biệt về tài chính và thương mại. Danh sách này được cung cấp trên mạng nội bộ hoặc từ Nhân Viên Tuân Thủ.

→ Thủ tục cần làm theo

Bất cứ khi nào một dự án có liên kết trực tiếp hoặc gián tiếp với một quốc gia trong danh sách những quốc gia đang bị trừng phạt, bạn phải tham vấn với Nhân Viên Tuân Thủ Cấp Tập Đoàn, những người này sẽ cho bạn biết tiếp theo cần làm gì.

Trong bất kỳ trường hợp nào, Ủy Ban Cam Kết và Đầu Tư của Tập Đoàn cũng phải cho phép giao dịch trước khi nó được phê duyệt.

→ Ví dụ về các trường hợp bị cấm

- ✘ Tham gia vào một dự án được thực hiện ở quốc gia có tên trong danh sách các quốc gia đang bị trừng phạt mà không tham vấn với Nhân Viên Tuân Thủ Cấp Tập Đoàn.
- ✘ Ký hợp đồng với một công ty có văn phòng ở quốc gia có tên trong danh sách các quốc gia đang bị trừng phạt mà không tham vấn với Nhân Viên Tuân Thủ Cấp Tập Đoàn.



4 TRÁCH NHIỆM VỚI XÃ HỘI VÀ MÔI TRƯỜNG

- Bảo vệ nhân quyền và tôn trọng người khác
- Chống phân biệt đối xử và quấy rối
- Sức khỏe và an toàn
- Môi trường và phát triển bền vững



Bảo vệ nhân quyền và tôn trọng người khác

Bảo vệ và tôn trọng người khác là một trong những mối bận tâm chính của SOCOTEC.

Tập Đoàn SOCOTEC cam kết tạo ra và duy trì môi trường làm việc tôn trọng nhân quyền và luật lao động, ở bất cứ quốc gia nào mà tập đoàn đang hoạt động.

Do đó, Tập Đoàn SOCOTEC cam kết thực thi và thúc đẩy, đối với toàn thể nhân viên và đối tác, các tiêu chuẩn quốc tế đang có hiệu lực, cụ thể là:

- [Tuyên ngôn quốc tế về Nhân Quyền của Liên Hợp Quốc](#);
- tám công ước cơ bản của [Tổ Chức Lao Động Quốc Tế \(ILO\)](#), đặc biệt liên quan đến lao động không tự nguyện và lao động trẻ em;
- các quy ước trong [Hiệp Ước Toàn Cầu Của Liên Hợp Quốc](#).

Nhân viên là tài sản lớn nhất của SOCOTEC. Chính vì vậy, SOCOTEC thúc đẩy chính sách nguồn nhân lực dựa trên nhân phẩm của con người và sự đối xử công bằng cho tất cả, bao gồm tôn trọng quyền lợi và tự do cá nhân.

Chống phân biệt đối xử và quấy rối

Cơ hội đa dạng và bình đẳng là các giá trị mà SOCOTEC giữ gìn, theo đó toàn thể nhân viên phải tuân theo và tuân thủ, bất kể vị trí địa lý của họ ở đâu.

SOCOTEC lên án mạnh mẽ tất cả các hình thức phân biệt đối xử, các hành vi này sẽ bị trừng phạt.

Phân biệt đối xử xuất hiện khi một hoặc nhiều người bị đối xử khác biệt và tiêu cực do đặc điểm cá nhân: liên kết chính trị hoặc tôn giáo, nguồn gốc quốc gia hoặc dân tộc, tuổi tác, giới tính, xu hướng tính dục, tình trạng thể chất, thành viên công đoàn hoặc khuyết tật.

SOCOTEC hành động một cách cảnh giác để ngăn ngừa các hành vi sau trong Tập Đoàn của chúng ta:

- Hành vi gây ra bầu không khí đe dọa hoặc khó chịu cho bất kỳ nhân viên nào của Tập Đoàn;
- Hành vi có khả năng tấn công vào những điểm nhạy cảm của người khác, chẳng hạn như bất kỳ thái độ nài nỉ, bạo lực hoặc tình dục nào, bao gồm nhưng không giới hạn ở những hành vi đụng chạm cơ thể không mong muốn, bất kỳ cử chỉ hoặc phát biểu nào, dù là bằng văn bản hay bằng lời, với hàm ý tình dục, hoặc bất kỳ hành vi lưu hành hình ảnh khiếm nhã nào.

Sẽ không có hành động nào chống lại những nhân viên có thiện chí báo cáo các sự vụ như vậy.

Tập Đoàn SOCOTEC nhắc lại rằng chỉ những kỹ năng, chất lượng công việc và cam kết của nhân viên mới cần để đánh giá và thăng tiến cho họ.



Sức khỏe và an toàn

Tập Đoàn SOCOTEC hỗ trợ khách hàng phòng ngừa và kiểm soát rủi ro về Chất Lượng, Sức Khỏe, An Toàn và Môi Trường.

SOCOTEC cam kết cung cấp cho nhân viên một môi trường làm việc an toàn và khỏe mạnh ở mọi địa điểm và mọi công việc được giao, với tiêu chuẩn cao như nhau, dù họ đang ở vị trí địa lý nào.

Tập Đoàn giám sát sức khỏe và sự an toàn của nhân viên bằng cách yêu cầu áp dụng các quy định và luật y tế hiện hành một cách phù hợp ở tất cả các địa điểm, và bằng cách tập huấn cho đội ngũ các quy định về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp theo các tiêu chuẩn hiện hành.

Vị thế của chúng ta trong vai trò là bên thứ ba đáng tin cậy đòi hỏi chúng ta phải thiết lập tiêu chuẩn để thực hiện trong các lĩnh vực này.

Môi trường và phát triển bền vững

Là một công ty có trách nhiệm, chúng ta đã tạo ra các cam kết CRS trong những lĩnh vực sau: Môi Trường, Trách Nhiệm Xã Hội, Đạo Đức, Quản Trị, và Mua Hàng Có Trách Nhiệm.

Mỗi cam kết này đều đã được thiết lập các mục tiêu, cả trong nước và trên toàn cầu. Việc giám sát các mục tiêu này và chiến lược triển khai được trình bày chi tiết trong Báo Cáo Bền Vững được phát hành mỗi năm và được truyền thông trong các bản tin hàng tháng.

Các hành động của chúng ta trong việc bảo vệ môi trường và thúc đẩy phát triển bền vững bao gồm:

- Giảm mức tiêu thụ năng lượng thông qua việc sử dụng hợp lý, đặc biệt là trong các tòa nhà của chúng ta, và điện khí hóa các phương tiện giao thông,
- Giảm mức tiêu thụ giấy và sử dụng các tài nguyên của công ty một cách hợp lý,
- Thực hành bền vững, thông qua chính sách chủ động tập huấn và chuẩn hóa để các nhân viên duy trì các biện pháp thực hành như vậy,
- Giảm lượng khí thải nhà kính thông qua kế hoạch hành động,
- Giảm lượng rác thải và khôi phục những thứ có thể tái chế một cách có hệ thống.

5 BẢO VỆ THÔNG TIN, DỮ LIỆU CÁ NHÂN VÀ DANH TIẾNG CỦA TẬP ĐOÀN

- Thông tin bảo mật
- Dữ liệu cá nhân
- Danh tiếng và hình ảnh của tập đoàn
- Trung thực về thông tin tài chính



Thông tin bảo mật

Tất cả những thông tin không công khai liên quan đến Tập Đoàn SOCOTEC và được tiếp thu bởi nhân viên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đều được xem là thông tin bảo mật.

Cụ thể, thông tin bảo mật bao gồm: thông tin thương mại, tài chính, kỹ thuật và tiếp thị, bí quyết và quyền sở hữu trí tuệ của Tập Đoàn SOCOTEC.

Các nhân viên cam kết tôn trọng tính bảo mật của những thông tin như vậy: họ không được tiết lộ thông tin cho những người không được phép và không được đề cập thông tin ở nơi công cộng khi mà không thể đảm bảo tính bảo mật.

Tất cả nhân viên cam kết tuân thủ các thủ tục nội bộ của Tập Đoàn về việc bảo vệ thông tin, đặc biệt là các quy định bảo mật IT. Nếu bạn có bất kỳ thắc mắc nào về an ninh của dữ liệu, vui lòng liên hệ với người quản lý bộ phận IT.

Dữ liệu cá nhân

Tất cả dữ liệu cá nhân của nhân viên Tập Đoàn và các bên thứ ba đều được SOCOTEC thu thập và xử lý theo các quy định bảo vệ dữ liệu hiện hành.

Dữ liệu cá nhân là bất kỳ thông tin nào liên quan đến một cá nhân được nhận dạng hoặc có thể được nhận dạng. Dữ liệu này có thể bao gồm dữ liệu định danh (số điện thoại, địa chỉ email), dữ liệu nghề nghiệp (vị trí và chức năng), dữ liệu tài chính (doanh thu, khoản đền bù), dữ liệu địa lý (địa chỉ bưu tín, vị trí địa lý), dữ liệu nhạy cảm (sức khỏe, thành viên công đoàn, niềm tin tôn giáo), v.v.

Tập Đoàn SOCOTEC cam kết:

- thông báo cho những người liên quan đến việc thu thập dữ liệu,
- chỉ thu thập những dữ liệu thực sự cần thiết để thực hiện công việc của mình,
- giới hạn quyền truy cập vào những người cần biết thông tin,
- lưu trữ dữ liệu một cách an toàn,
- xóa hoặc ẩn danh dữ liệu và
- tôn trọng quyền lợi của cá nhân.

Đối với bất kỳ câu hỏi nào liên quan đến việc bảo vệ dữ liệu cá nhân, bạn có thể liên hệ với thông tin viên GDPR hoặc Nhân Viên Bảo Vệ Dữ Liệu qua địa chỉ: dataprotection@socotec.com



Danh tiếng và hình ảnh của tập đoàn

Cân nhắc vai trò là bên thứ ba đáng tin cậy, danh tiếng và hình ảnh của Tập Đoàn SOCOTEC là vấn đề quan trọng mang tính chiến lược mà toàn thể nhân viên phải đặc biệt chú ý.

Cụ thể, các nhân viên:

- phải tôn trọng thông tin Hướng Dẫn Đều Hòa mà Phòng Tiếp Thị và Truyền Thông của Tập Đoàn phát hành về việc sử dụng thương hiệu/logo của SOCOTEC;
- không được trao đổi bất kỳ thông tin nào có thể gây ra hiệu ứng hạ thấp Tập Đoàn SOCOTEC, đặc biệt là trên mạng xã hội, diễn đàn, trang web, v.v.;
- phải tránh gây nhầm lẫn giữa ý kiến cá nhân và phát biểu thay mặt Tập Đoàn: ví dụ, không được sử dụng công cụ của Tập Đoàn (email, tiêu đề thư, v.v.) để hỗ trợ cho ý kiến cá nhân.

Không được thảo luận chính thức, dù là trong nội bộ hay bên ngoài, bằng lời hay bằng văn bản, dưới tên của SOCOTEC trừ khi được Phòng Truyền Thông của Tập Đoàn cho phép.

Trong tình huống khủng hoảng, hãy tham khảo thủ tục quản lý khủng hoảng trên mạng nội bộ của bạn hoặc từ người tư vấn chất lượng của bạn.

Trung thực về thông tin tài chính

Tài khoản và sổ sách của Tập Đoàn SOCOTEC phải được hoàn chỉnh, chính xác và đáng tin cậy, được lưu trữ theo các quy định hiện tại.

Tất cả thông tin về tài chính và kế toán phải được lưu trữ trong sổ sách và tài khoản của SOCOTEC. Các chi phí phải được chứng minh và phát sinh một cách thiện chí theo thủ tục nội bộ của Tập Đoàn.

Ví dụ, **ng nghiêm cấm sử dụng tài khoản của Tập Đoàn để che giấu các giao dịch tài chính bất hợp pháp hoặc các hành động tham nhũng.**

6

HỆ THỐNG TỔ GIÁC CỦA TẬP ĐOÀN



Khi nào thì tôi nên báo cáo tố giác?

Nếu bạn bắt gặp một hành vi thực tế hoặc tiềm ẩn nào vi phạm các luật pháp và quy định hay Bộ Quy Tắc Đạo Đức này, bạn phải báo cáo tố giác.

Ví dụ, trong trường hợp:

- Hành vi hoặc tình huống trái ngược với các quy tắc trong Bộ Quy Tắc Đạo Đức
- Phạm tội hoặc hành vi sai trái
- Vi phạm pháp luật hoặc quy định một cách nghiêm trọng và rõ ràng
- Đe dọa hoặc gây hại nghiêm trọng đến lợi ích công chúng



Ai có thể báo cáo tố giác?

Bất kỳ nhân viên hoặc bên thứ ba nào cũng có thể báo cáo tố giác miễn là họ:

- có thiện chí,
- không có đền bù về tài chính.

Tôi có thể báo cáo tố giác như thế nào?

Bạn có thể báo cáo tố giác bằng cách:

- Liên hệ trực tiếp với Nhân Viên Tuân Thủ, **hoặc người quản lý bộ phận của bạn hoặc Phòng Pháp Lý, những người phải thông báo cho Nhân Viên Tuân Thủ Cấp Tập Đoàn.**
- Hoặc báo cáo trực tiếp trên **nền tảng báo cáo tố giác của Tập Đoàn SOCOTEC:** <https://alerts.socotec.com/entreprises>

Nền tảng này **an toàn và bảo mật**. Nền tảng này cho phép người tố giác ẩn danh nếu họ muốn.

Người tố giác được bảo vệ như thế nào?

→ Bảo vệ khỏi bị kỷ luật và các hình thức trả thù khác

Miễn là người báo cáo tuân thủ các điều khoản khi thực hiện báo cáo, **họ sẽ không phải chịu bất kỳ hình thức kỷ luật hay trả đũa nào chống lại họ.**

Mặt khác, nếu các điều khoản tố giác không được tôn trọng, đặc biệt là khi người tố giác hành động với sự ác ý, ví dụ: để gây hại cho đồng nghiệp, người tố giác có thể bị phạt và phải chịu trách nhiệm.

→ Đảm bảo tính bảo mật

Tất cả thông tin trao đổi trong phạm vi báo cáo của người tố giác đều được xem là thông tin mật: danh tính của người tố giác, danh tính của người bị tố giác, các tài liệu hoặc thông tin chuyển giao.

→ Vui lòng lưu ý

Các nguyên tắc chi phối quá trình xử lý tố giác được trình bày chi tiết trong quy trình tố giác của Tập Đoàn.



SOCOTEC

Bộ Quy Tắc Đạo Đức

Tập Đoàn SOCOTEC

Ấn Bản 2025

Liên Hệ

ethics.committee@socotec.com