

Phụ lục A: Các tình huống về lợi ích và xung đột lợi ích tiềm ẩn

Các ví dụ sau đây nhấn mạnh về các tình huống cần kê khai về vai trò, hoạt động hoặc mối quan hệ nên được khai báo và các xung đột lợi ích tiềm ẩn có thể phát sinh.

1. Lợi ích

a) Việc làm được trả lương

Điều này bao gồm việc tự kinh doanh, các văn phòng được tổ chức (chẳng hạn như công việc ở cơ quan nhà nước) hoặc việc làm có thu nhập thường xuyên và phải được khai báo. Nhân viên nên tham khảo các điều khoản và điều kiện tuyển dụng của tập đoàn (bao gồm Sổ tay nhân viên và Quy tắc ứng xử và Đạo đức của Tập đoàn PPB) và đảm bảo có được các sự phê duyệt cần thiết.

b) Ban giám đốc

Tất cả các lợi ích của các vị trí giám đốc được trả hay không được trả lương cho đều phải được kê khai.

c) Các mối quan hệ

Các mối quan hệ cá nhân có thể làm phát sinh xung đột lợi ích vì chúng có khả năng ảnh hưởng đến các quyết định được đưa ra hoặc có thể được coi là làm phát sinh các quyết định thiên vị. Tất cả các mối quan hệ cá nhân phải được khai báo theo yêu cầu của Sổ tay Nhân viên và Quy tắc Ứng xử và Đạo đức của Tập đoàn PPB.

d) Đất đai hoặc tài sản

Ngoài ngôi nhà chỉ được sử dụng làm nơi ở cá nhân, hội đồng quản trị và nhân viên được yêu cầu kê khai tài sản cá nhân hoặc tài sản thương mại có thể có liên quan với Tập đoàn. Điều này bao gồm việc thuê hoặc cho Tập đoàn thuê, sinh sống trong các tòa nhà của Tập đoàn hoặc mua hoặc bán tài sản cho hoặc từ Tập đoàn.

e) Cổ phần

Hội đồng quản trị và nhân viên được yêu cầu khai báo tên của tất cả các công ty nhà nước và tư nhân hoặc các tổ chức khác mà họ hoặc những người thân cận của họ có lợi ích đáng kể (trực tiếp hoặc gián tiếp), tức là từ 5% trở lên vốn cổ phần đã phát hành trong các công ty khác, các tổ chức và/hoặc doanh nghiệp có giao dịch kinh doanh với PPB Group, bao gồm cả các công ty con của tập đoàn. Số cổ phần nắm giữ dưới 5% vốn cổ phần đã phát hành, không cần phải khai báo.

f) Khác

Lợi ích không thuộc các loại trên nhưng có thể làm phát sinh xung đột lợi ích. Ví dụ: các lợi ích không được trả công, các vị trí quyền lực được nắm giữ hoặc sự tham gia đáng kể khác vào các tổ chức khác, v.d. tổ chức từ thiện, chính trị hoặc giáo dục khác. Điều đặc biệt quan trọng đối với các thành viên của cơ quan quản lý và ban quản lý cấp cao tham gia vào hoạt động mua sắm là kê khai các lợi ích mà họ có trong hoặc với bất kỳ tổ chức nào mà Tập đoàn mua hàng hóa hoặc dịch vụ. Trường hợp lợi ích liên quan đến hoạt động kinh doanh của HĐQT hoặc một trong các ủy ban của HĐQT, việc kê khai xung đột lợi ích

phải được thực hiện ngay tại cuộc họp hoặc báo trước cho Chủ tịch HĐQT hoặc người đứng đầu công ty.

2. Xung đột lợi ích tiềm ẩn

a) Các dự án nghiên cứu và các tổ chức thương mại

Trong trường hợp một dự án nghiên cứu dự kiến sẽ tạo ra dữ liệu/kết quả có giá trị thương mại và nếu giá trị thương mại đó được thực hiện, Nhân viên sẽ có thể thu lợi cá nhân thông qua việc tham gia vào một công ty liên kết hoặc quan hệ đối tác.

b) Các mối quan hệ cá nhân

- i) Tập đoàn PPB không khuyến khích mọi mối quan hệ thân thiết¹ giữa các nhân viên khi:
 - tồn tại mối quan hệ giám sát trực tiếp (ví dụ: nhân viên và người giám sát).
 - một nhân viên có trách nhiệm trực tiếp hoặc gián tiếp hoặc tham gia vào công việc của nhân viên kia (ví dụ như mua hàng).
- ii) Các mối quan hệ như vậy phải được báo cáo ngay lập tức theo quy trình được nêu trong Sổ tay Nhân viên của Tập đoàn PPB để áp dụng các biện pháp bảo vệ thích hợp. Điều này có thể bao gồm việc thay đổi mối quan hệ giám sát, hoặc nếu cần, loại bỏ mọi liên quan đến công việc hoặc phúc lợi của nhân viên.

c) Nhân viên: Tuyển dụng, phân bổ nhiệm vụ hoặc thăng chức:

Không Nhân viên nào được tham gia vào các quyết định liên quan đến tuyển dụng hoặc đánh giá, phân bổ nhiệm vụ hoặc thăng chức cho Nhân viên khác mà họ có quan hệ cá nhân. Trong quá trình nộp hồ sơ xin việc, hoặc ngay khi biết về mối quan hệ của bản thân với một người khác mà họ có lợi ích liên quan, nhân viên phải khai báo ngay. Việc khai báo được hướng dẫn trong Sổ tay Nhân viên của Tập đoàn PPB.

d) Quà tặng, giao tế và tiếp khách

Việc từ chối một món quà từ đối tác bên ngoài có thể thể hiện sự thiếu tôn trọng, tuy nhiên, nếu có những tình huống về xung đột lợi ích (ví dụ: trong giai đoạn nhạy cảm như đấu thầu hoặc quy trình đấu thầu, trong đó món quà có tính chất cá nhân, được tặng bởi một trong các nhà thầu), thì rõ ràng những món quà như vậy không thể được chấp thuận. Trong tình huống này, nên trả lại món quà một cách lịch sự kèm theo ghi chú giải thích về "**Chính sách và thủ tục không quà tặng**" của Tập đoàn. Điều này cũng áp dụng đối với việc giao tế và tiếp khách.

Để biết thêm thông tin, vui lòng tham khảo **Chính sách và Thủ tục Không quà tặng** của Tập đoàn, và **Chính sách và Thủ tục Giao tế và tiếp khách**.

¹ Mối quan hệ gần gũi cũng đồng nghĩa với những người có mối quan hệ gần gũi. Vui lòng xem phần 1.1 của chính sách này để hiểu thêm về định nghĩa này.

e) Mua hàng

- i) Không Nhân viên nào được tham gia vào quá trình ra quyết định mua sắm hàng hóa hoặc dịch vụ khi họ có mối quan hệ hoặc kết nối với một trong các bên liên quan.
- ii) Không Nhân viên nào được nhận quà, giao tế hoặc tiếp khách do bất kỳ bên nào tham gia vào quá trình mua sắm cung cấp (đặc biệt là trong quá trình đấu thầu hoặc đàm phán hợp đồng), ngoài những món đồ uống phù hợp trong các cuộc họp.