

BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ VÀ ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP

CỦA TẬP ĐOÀN BẢO VIỆT
Lưu hành nội bộ

Tháng 01. 2016

NIỀM TIN VỮNG CHẮC - CAM KẾT VỮNG BỀN

TẬP ĐOÀN BẢO VIỆT

Số: 126 /2016/QĐ-TĐBV

Hà Nội, ngày 18 tháng 01 năm 2016

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Bộ Quy tắc ứng xử và đạo đức nghề nghiệp của Tập đoàn Bảo Việt

TỔNG GIÁM ĐỐC TẬP ĐOÀN BẢO VIỆT

Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 68/2014/QH13 ngày 26/11/2014;

Căn cứ Điều lệ hiện hành của Tập đoàn Bảo Việt;

Căn cứ Quyết định số 530/2014/QĐ-TGD ngày 09/05/2014 về việc ban hành Quy định phòng, chống tham nhũng của Tập đoàn Bảo Việt;

Xét đề nghị của Giám đốc Khối Quản lý Hoạt động Tập đoàn Bảo Việt;

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này *Bộ Quy tắc ứng xử và đạo đức nghề nghiệp của Tập đoàn Bảo Việt.*

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Lãnh đạo các Khối/Trung tâm/Chi nhánh của Tập đoàn Bảo Việt; Công ty con do Tập đoàn Bảo Việt sở hữu 100% vốn điều lệ; Những người đại diện vốn của Tập đoàn Bảo Việt tại Doanh nghiệp có vốn đầu tư của Tập đoàn Bảo Việt và cá nhân có liên quan có trách nhiệm thi hành Quyết định này. /s/

Nơi nhận:

- Như Điều 2;
- HĐQT, BKS TĐBV (để b/c);
- Lưu: VT, TCNS, PCTT.


Nguyễn Quang Phi

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc



TẮC ỨNG XỬ VÀ ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP
CỦA TẬP ĐOÀN BẢO VIỆT

(Ban hành kèm theo Quyết định số 26. /2016/QĐ-TĐBV
của Tổng Giám đốc Tập đoàn Bảo Việt ngày 18 tháng 01 năm 2016)

Hà Nội, ngày 18 tháng 01 năm 2016

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU	1
Giải đáp thắc mắc và báo cáo những hành vi sai trái	2
Các số điện thoại và địa chỉ cần thiết	2
CHƯƠNG I CÁC QUY ĐỊNH CHUNG	3
Điều 1. Phạm vi điều chỉnh	3
Điều 2. Đối tượng áp dụng	3
Điều 3. Giải thích từ ngữ	3
Điều 4. Mục đích	4
Điều 5. Nguyên tắc chung	5
CHƯƠNG II	5
NỘI DUNG BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ VÀ ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP	5
Mục 1	5
Trách nhiệm giữa cán bộ, nhân viên và Bảo Việt	5
Điều 6. Tuân thủ các chuẩn mực đạo đức trong công việc	5
Điều 7. Lạm dụng chất kích thích, chất gây nghiện, chất hướng thần	6
Điều 8. Chống phân biệt đối xử và quấy rối	6
Điều 9. Bảo mật các thông tin của cán bộ, nhân viên	6
Điều 10. Bảo vệ tài sản của Bảo Việt	7
Điều 11. Đảm bảo sự chính xác của sổ sách và số liệu trong công việc	8
Điều 12. Hệ thống công nghệ thông tin và sở hữu trí tuệ	8
Điều 13. Bảo vệ thương hiệu, uy tín của Bảo Việt	9
Điều 14. Tiếp xúc với các cơ quan truyền thông và/hoặc công chúng	10
Điều 15. Tránh xung đột lợi ích với Bảo Việt	10
Điều 16. Báo cáo về các hành vi sai trái	11
Điều 17. Không lôi kéo và không cạnh tranh	11
Điều 18. Chống hối lộ	11
Điều 19. Phòng, chống rửa tiền, chống tài trợ khủng bố	12
Mục 2	12
Trách nhiệm của cán bộ, nhân viên đối với đồng nghiệp	12
Điều 20. Quan hệ công việc với đồng nghiệp	12
Điều 21. Quan hệ công việc với lãnh đạo cấp trên	12
Điều 22. Quan hệ công việc với cán bộ, nhân viên cấp dưới	13
Điều 23. Nguyên tắc và nội dung cơ bản của việc giải quyết mâu thuẫn trong công	

tác giữa cán bộ, nhân viên.....	13
Điều 24. Xây dựng môi trường làm việc lành mạnh.....	14
Mục 3.....	14
Trách nhiệm đối với khách hàng, đối tác, nhà cung cấp và các bên liên quan.....	14
Điều 25. Nguyên tắc xác định khách hàng là trọng tâm.....	14
Điều 26. Trách nhiệm đối với các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp.....	15
Điều 27. Trách nhiệm đối với các cơ quan quản lý nhà nước và pháp luật.....	15
Điều 28. Trách nhiệm đối với cộng đồng, xã hội.....	16
Điều 29. Trách nhiệm đối với môi trường.....	16
CHƯƠNG III TỔ CHỨC THỰC HIỆN.....	17
Điều 30. Khen thưởng.....	17
Điều 31. Xử lý vi phạm.....	17
Điều 32. Tổ chức thực hiện.....	17

LỜI NÓI ĐẦU

Thân gửi các cán bộ, nhân viên Bảo Việt,

Tập đoàn Bảo Việt và các Công ty con của Tập đoàn Bảo Việt (sau đây gọi tắt là “Bảo Việt”) tự hào là một tập đoàn có thương hiệu, danh tiếng trên thị trường tài chính Việt Nam và từng bước hội nhập với khu vực và thế giới. Trong hoạt động kinh doanh bảo hiểm, Bảo Việt là một thương hiệu lớn, luôn giữ vị trí hàng đầu toàn quốc và là một địa chỉ cung cấp các dịch vụ, sản phẩm tài chính, bảo hiểm tốt nhờ các giá trị cốt lõi (chất lượng, dễ tiếp cận, tinh thần hợp tác, năng động, tinh thần trách nhiệm), minh bạch và hướng đến các mục tiêu phát triển bền vững làm động lực và cơ sở quan trọng để thúc đẩy các hoạt động kinh doanh của mình.

Với mục tiêu lấy khách hàng là trung tâm và xây dựng mối quan hệ với khách hàng dựa vào uy tín, tin tưởng lẫn nhau thông qua các sản phẩm, dịch vụ cụ thể, Bảo Việt đã cung cấp các sản phẩm, dịch vụ có chất lượng tốt nhất theo các tiêu chuẩn, chuẩn mực cao nhất cho khách hàng để duy trì, bảo đảm cho thương hiệu và sự ghi nhận mà khách hàng dành cho Bảo Việt trong quá trình phát triển hơn 50 năm qua và những năm tiếp theo. Kết quả đó là sự ghi nhận công sức, đóng góp của mỗi cán bộ, nhân viên Bảo Việt qua các thời kỳ đã luôn tự hào: (i) có đóng góp một phần công sức, nỗ lực, tính chuyên nghiệp, ý thức tuân thủ các nguyên tắc, quy định trong công việc; (ii) thể hiện qua hoạt động kinh doanh hàng ngày và trong các mối quan hệ với đồng nghiệp, khách hàng, các cổ đông, nhà cung cấp và tất cả các bên liên quan... để cùng nhau xây dựng cơ sở vững chắc cho Bảo Việt duy trì và phát triển vị thế dẫn đầu của mình trên thị trường tài chính Việt Nam nói chung, thị trường bảo hiểm Việt Nam nói riêng và dần hội nhập sâu, rộng vào thị trường khu vực và quốc tế.

Để duy trì vị thế, thương hiệu và danh tiếng của mình, ngoài việc tuân thủ các quy định của pháp luật, các quy định nội bộ nói chung, Bảo Việt khuyến khích và yêu cầu toàn thể cán bộ, nhân viên của mình nhận thức và tuân thủ tuyệt đối các quy định tại Bộ Quy tắc ứng xử và đạo đức nghề nghiệp này.

Cuối cùng, cũng như mỗi cán bộ, nhân viên Bảo Việt, tôi cam kết sẽ thực hiện nghiêm chỉnh Bộ Quy tắc này và cảm ơn những đóng góp không ngừng cho việc phát triển Tập đoàn Tài chính – Bảo hiểm Bảo Việt vững mạnh.

Trân trọng cảm ơn,

Tổng Giám đốc Tập đoàn Bảo Việt

Nguyễn Quang Phi

Giải đáp thắc mắc và báo cáo những hành vi sai trái

Mọi thắc mắc của cán bộ, nhân viên về các nội dung tại Bộ Quy tắc ứng xử và đạo đức nghề nghiệp này, cán bộ nhân viên của Bảo Việt cần liên hệ với cấp quản lý trực tiếp của mình hoặc với Khối Quản lý Hoạt động (qua Ban Tổ Chức Nhân sự) Tập đoàn Bảo Việt theo địa chỉ dưới đây để được tư vấn. Cán bộ, nhân viên Bảo Việt cũng cần phải báo cáo ngay cho Khối Quản lý Hoạt động (qua Ban Tổ chức Nhân sự) khi phát hiện những hành vi sai trái hoặc dấu hiệu phát sinh những hành vi sai trái. Bảo Việt cam kết đảm bảo bí mật, danh tính của cán bộ nhân viên báo cáo hành vi/dấu hiệu sai trái và nghiêm cấm mọi hành vi trả đũa đối với người báo cáo các hành vi/dấu hiệu sai trái.

Địa chỉ cần thiết

Cán bộ, nhân viên Bảo Việt có thể nêu các thắc mắc hoặc báo cáo các hành vi sai trái hoặc dấu hiệu phát sinh các hành vi sai trái theo địa chỉ sau đây: Ban Tổ chức Nhân sự, Khối Quản lý Hoạt động - Tập đoàn Bảo Việt - Số 8 phố Lê Thái Tổ, Phường Hàng Trống, Quận Hoàn Kiếm, Hà Nội.

CHƯƠNG I

CÁC QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Bộ Quy tắc ứng xử và Đạo đức nghề nghiệp này quy định các nguyên tắc chuẩn mực về hành vi ứng xử và đạo đức nghề nghiệp tại Tập đoàn Bảo Việt và các Công ty con của Tập đoàn Bảo Việt (sau đây gọi tắt là “Bảo Việt”).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Bộ Quy tắc này áp dụng đối với:

1. Các cán bộ, nhân viên của Bảo Việt.
2. Các tổ chức, cá nhân đóng vai trò là đại diện hợp pháp của Bảo Việt bao gồm nhưng không hạn chế bởi cán bộ, nhân viên làm việc tại các công ty con, công ty liên kết, cổ đông là tổ chức của Bảo Việt.
3. Người đại diện vốn của Tập đoàn Bảo Việt tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Tập đoàn Bảo Việt.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Bộ Quy tắc này, những thuật ngữ dưới đây sẽ được hiểu như sau:

1. *Tập đoàn Bảo Việt*: là Công ty Mẹ của Tập đoàn Tài chính - Bảo hiểm Bảo Việt.
2. *Công ty con*: là doanh nghiệp hạch toán độc lập do Tập đoàn Bảo Việt sở hữu trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần phổ thông của doanh nghiệp đó; hoặc Tập đoàn Bảo Việt có quyền trực tiếp hoặc gián tiếp quyết định bổ nhiệm đa số hoặc tất cả thành viên Hội đồng Quản trị, Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc của doanh nghiệp đó; hoặc Tập đoàn Bảo Việt có quyền quyết định việc sửa đổi, bổ sung Điều lệ của doanh nghiệp đó.
3. *Người đại diện vốn*: là người đại diện theo ủy quyền, được Tập đoàn Bảo Việt cử làm đại diện một phần hoặc toàn bộ phần vốn góp của Tập đoàn Bảo Việt tại doanh nghiệp có vốn đầu tư của Tập đoàn Bảo Việt, thay mặt Tập đoàn Bảo Việt thực hiện các quyền và nghĩa vụ của Tập đoàn Bảo Việt với tư cách là Chủ sở hữu, cổ đông, thành viên góp vốn theo quy định của pháp luật và của Tập đoàn Bảo Việt.
4. *Pháp luật*: là tất cả các văn bản pháp luật bao gồm Hiến pháp, Bộ luật/Luật, Nghị định, Pháp lệnh, Quyết định, Thông tư, Quy chế, Chỉ thị và các văn bản khác liên quan, các văn bản được ban hành để sửa đổi, bổ sung các văn bản đó đang có hiệu lực pháp luật do Cơ quan Nhà nước có thẩm

quyền ban hành.

5. *Quy định nội bộ*: là các văn bản như Điều lệ/Quy chế/Quy định/Quy trình/Hướng dẫn/Biểu mẫu/Hợp đồng/Quy tắc ứng xử và đạo đức nghề nghiệp ... do Bảo Việt ban hành để điều chỉnh việc tổ chức và hoạt động của Bảo Việt, các cam kết, thỏa thuận trong hợp đồng giữa Bảo Việt và các đối tác; Điều lệ, Quy chế và các văn bản liên quan của các Tổ chức Hiệp hội nghề nghiệp mà Bảo Việt là thành viên.

6. *Bộ Quy tắc Ứng xử và Đạo đức nghề nghiệp (Bộ Quy tắc)*: là bộ quy tắc ứng xử và đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, nhân viên do Tập đoàn Bảo Việt ban hành trong từng thời kỳ.

7. Các thuật ngữ khác nếu không được giải thích tại Quy tắc này thì được hiểu và vận dụng phù hợp với các quy định pháp luật và quy định tại Điều lệ và các quy định nội bộ khác có liên quan của Bảo Việt.

Điều 4. Mục đích

Việc xây dựng và ban hành Bộ Quy tắc này nhằm:

1. Quy định các chuẩn mực ứng xử của cán bộ, nhân viên của Bảo Việt khi thi hành nhiệm vụ và trong quan hệ xã hội, nhằm đảm bảo sự công minh, chính trực, văn minh, phù hợp với nghĩa vụ và trách nhiệm của cán bộ, nhân viên.

2. Thực hiện công khai, minh bạch các quy định, quy trình công tác trong khi thi hành nhiệm vụ, góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm của cán bộ, nhân viên của Bảo Việt, Người đại diện vốn trong công tác phòng, chống tham nhũng.

3. Là căn cứ để Bảo Việt xử lý trách nhiệm khi cán bộ, nhân viên của Bảo Việt, Người đại diện vốn vi phạm các chuẩn mực ứng xử trong thi hành nhiệm vụ và trong quan hệ xã hội ảnh hưởng đến uy tín, thiệt hại về kinh tế của Bảo Việt.

4. Xây dựng Bảo Việt vững mạnh, văn minh, hiện đại, nâng cao hiệu quả công tác cải cách hành chính, hiệu quả và hiệu lực của quản lý nhà nước.

5. Xây dựng ý thức tổ chức kỷ luật, chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, môi trường làm việc có văn hóa nhằm tạo hiệu quả cao trong hoạt động kinh doanh của Bảo Việt.

6. Xây dựng, nâng cao phẩm chất đạo đức nghề nghiệp; ngăn ngừa, phòng chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, hướng tới mục

tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, nhân viên có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức tốt, đoàn kết để hoàn thành tốt nhiệm vụ của Bảo Việt.

7. Xây dựng hình ảnh, uy tín của Bảo Việt, tạo nên những lợi thế cạnh tranh cũng như quảng bá hình ảnh, thương hiệu của Bảo Việt ở trong nước và quốc tế.

8. Đảm bảo các giá trị cốt lõi (Chất lượng, Dễ tiếp cận, Tinh thần hợp tác, Năng động, Tinh thần trách nhiệm) và phát triển bền vững của Bảo Việt.

Điều 5. Nguyên tắc chung

Trong khi thi hành nhiệm vụ và trong giao tiếp, quan hệ xã hội, cán bộ, nhân viên Bảo Việt, Người đại diện vốn phải thực hiện những nguyên tắc sau:

1. Tuân thủ các quy định của Pháp luật, Quy định nội bộ của Bảo Việt.
2. Tôn trọng thông lệ, tập quán kinh doanh và quy tắc, cam kết, đạo đức nghề nghiệp của các Hiệp hội nghề nghiệp mà Bảo Việt đã tham gia.
3. Tôn trọng và thực hiện đúng pháp luật các cam kết tại các thỏa thuận, hợp đồng mà Bảo Việt đã ký kết với đối tác, khách hàng.
4. Không lợi dụng chức trách, thẩm quyền, các quyền ưu đãi, miễn trừ và các thông tin liên quan đến bí mật kinh doanh của Bảo Việt để mưu lợi riêng cho bản thân và gia đình.
5. Thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư.

CHƯƠNG II NỘI DUNG BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ VÀ ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP

Mục 1

Trách nhiệm của cán bộ, nhân viên với Bảo Việt

Điều 6. Tuân thủ các chuẩn mực đạo đức trong công việc

1. Cán bộ, nhân viên có trách nhiệm tuân thủ các quy định của pháp luật, các quy định và tiêu chuẩn của ngành, các thông lệ quốc tế, các quy định nội bộ do Bảo Việt ban hành và hoàn toàn chịu trách nhiệm về những hành vi không tuân thủ.
2. Cán bộ, nhân viên có trách nhiệm tìm hiểu và tuân thủ các quy định của pháp luật tại các quốc gia có các giao dịch thương mại và mối quan hệ với Bảo Việt.
3. Trường hợp cán bộ, nhân viên đi nước ngoài theo yêu cầu công việc của Bảo Việt hoặc vì lý do cá nhân, cán bộ, nhân viên cần tham vấn ý kiến

pháp lý của bộ phận pháp chế và tuân thủ hoặc đơn vị tư vấn luật bên ngoài khi nhận thấy xung đột, khác biệt về pháp luật của nước sở tại và pháp luật trong nước.

Điều 7. Nghiêm cấm lạm dụng chất kích thích, chất gây nghiện, chất hướng thần

Bảo Việt nghiêm cấm cán bộ, nhân viên:

1. Sử dụng các chất kích thích, chất gây nghiện, chất hướng thần bất hợp pháp hoặc sử dụng quá mức các đồ uống có cồn tại nơi làm việc.
2. Sở hữu, buôn bán, sử dụng, vận chuyển ma túy, các chất gây nghiện, chất hướng thần bất hợp pháp.
3. Làm việc dưới sự ảnh hưởng của dùng các chất kích thích, chất gây nghiện, chất hướng thần hoặc trong trạng thái bị suy nhược trừ trường hợp được phép sử dụng thuốc theo đơn của bác sĩ.

Điều 8. Chống phân biệt đối xử và quấy rối

1. Bảo Việt nỗ lực tạo ra một môi trường làm việc tự do, lành mạnh, tôn trọng quyền con người và tính riêng tư. Bảo Việt xây dựng một nơi làm việc không có bất kỳ hình thức quấy rối, phân biệt đối xử với người lao động về chủng tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, nguồn gốc dân tộc, độ tuổi, khuyết tật, tình trạng hôn nhân, địa vị xã hội, tính cách, phong cách sống, quá trình tư duy, kinh nghiệm làm việc hay những khác biệt khác được pháp luật bảo hộ.
2. Các chính sách nhân sự của Bảo Việt hướng tới thu hút, duy trì, phát triển đội ngũ nhân viên có chuyên môn, nghiệp vụ, xây dựng môi trường làm việc cởi mở, tạo cơ hội làm việc công bằng cho nhân viên theo đúng quy định của pháp luật. Các quyết định trong hoạt động tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến dựa vào hiệu quả làm việc, năng lực của cá nhân, các quy định nội bộ và pháp luật hiện hành.
3. Bảo Việt xây dựng một môi trường làm việc không có bất kỳ hành vi dọa nạt, đe dọa, nhận xét hạ thấp uy tín, thể hiện sự chống đối hay ứng xử xúc phạm, thiếu tôn trọng đối với khách hàng, đối tác, cổ đông, nhân viên, đồng nghiệp. Tất cả các hành vi, ứng xử phải tuân thủ Bộ Quy tắc này và pháp luật hiện hành.

Điều 9. Bảo mật các thông tin của Bảo Việt và cán bộ, nhân viên Bảo Việt

1. Thông tin bảo mật của Bảo Việt bao gồm nhưng không giới hạn các loại thông tin sau đây:

- Phương thức, hoạt động và chiến lược kinh doanh của Bảo Việt;
- Các dự án, hợp đồng Bảo Việt đã và đang triển khai;
- Các đối tác, khách hàng, đại lý đã, đang và sẽ thiết lập quan hệ với Bảo Việt;
- Số liệu, báo cáo về tình hình nội bộ, tài chính, nhân sự của Bảo Việt (không thuộc phạm vi công bố công khai theo quy định);
- Bí mật kinh doanh;
- Thông tin liên quan đến ID và Password vào các hệ thống, chương trình phần mềm tại Bảo Việt của cá nhân;
- Bất cứ các thông tin nào khác liên quan đến hoạt động của Bảo Việt và đối tác, khách hàng, đại lý của Bảo Việt mà cán bộ, nhân viên có được trong quá trình công tác từ bất kỳ nguồn nào.

2. Cán bộ, nhân viên cam kết bảo mật các thông tin bảo mật của Bảo Việt quy định tại khoản 1 Điều này trừ trường hợp do yêu cầu công việc và được sự đồng ý bằng văn bản của Bảo Việt.

3. Bảo Việt cam kết giữ bí mật thông tin cá nhân của các cán bộ, nhân viên. Trừ trường hợp do yêu cầu công việc và được sự đồng ý bằng văn bản của Bảo Việt, không ai được phép truy cập hệ thống, cơ sở dữ liệu hay hồ sơ chứa các thông tin cá nhân của các cán bộ, nhân viên khác, bao gồm cả các nhân viên đã nghỉ việc và các ứng viên ứng tuyển vào làm việc tại Bảo Việt.

4. Khi tiếp cận thông tin cá nhân của cán bộ, nhân viên do yêu cầu công việc, cán bộ, nhân viên được phân công có nghĩa vụ bảo mật các thông tin đó và chỉ được phép tiết lộ ra ngoài Bảo Việt theo quy định của pháp luật và phê duyệt của cấp có thẩm quyền.

5. Hồ sơ khám sức khỏe của cán bộ, nhân viên là riêng tư và bí mật. Bảo Việt chỉ được tiết lộ thông tin về tình trạng sức khỏe của cán bộ, nhân viên theo quy định của pháp luật và được nhân viên đó đồng ý bằng văn bản.

Điều 10. Bảo vệ tài sản của Bảo Việt

1. Cán bộ, nhân viên có trách nhiệm bảo vệ tài sản hữu hình và vô hình của Bảo Việt và sử dụng thông tin của Bảo Việt một cách thích hợp. Các tài sản của Bảo Việt bao gồm nhưng không giới hạn như tiền mặt, chứng khoán, cơ sở vật chất, công cụ lao động, phương tiện đi lại, hệ thống công nghệ thông tin, ... và các tài sản khác của Bảo Việt.

2. Các trường hợp gian lận, trộm cắp, lạm dụng, làm sai lệch hoặc sử

dụng không đúng mục đích tài sản của Bảo Việt đều bị xử lý theo quy định của pháp luật và quy định nội bộ của Bảo Việt.

Điều 11. Đảm bảo sự chính xác của sổ sách và số liệu trong công việc

1. Các sổ sách, tài liệu liên quan đến hoạt động kinh doanh của Bảo Việt phải được chuẩn bị và sử dụng một cách chính xác và cẩn thận. Các thông tin chi tiết của các đối tác và các giao dịch của Bảo Việt với các bên liên quan phải được ghi nhận chính xác tại sổ sách và các tài liệu lưu trữ theo quy định.

2. Cán bộ, nhân viên Bảo Việt không được thay thế hoặc làm sai lệch các thông tin đã được lưu trữ.

3. Tuân thủ các nguyên tắc và chuẩn mực kế toán theo quy định của pháp luật.

4. Nghiêm cấm mọi hành vi xúi giục, ép buộc, lừa dối, gây nhầm lẫn đối với các kiểm toán viên đang thực hiện công việc tại Bảo Việt.

5. Cán bộ, nhân viên có trách nhiệm tuân thủ quy định về văn thư, lưu trữ của Bảo Việt. Việc lưu trữ và hủy các tài liệu sau khi kết thúc thời hạn lưu trữ hoặc trong các trường hợp khác được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật và các quy định nội bộ của Bảo Việt. Trường hợp vi phạm quy định về văn thư, lưu trữ sẽ phải chịu trách nhiệm theo quy định pháp luật và quy định nội bộ của Bảo Việt.

6. Trường hợp phát hiện bất kỳ tài liệu, dữ liệu thuộc đối tượng kiểm toán, điều tra, cán bộ, nhân viên có trách nhiệm báo cáo lên Lãnh đạo có thẩm quyền.

Điều 12. Hệ thống công nghệ thông tin và sở hữu trí tuệ

1. Hệ thống công nghệ thông tin là một trong các tài sản quan trọng của Bảo Việt. Cán bộ, nhân viên sử dụng hệ thống này phải tuân thủ chính sách Quản lý an toàn thông tin và Nội quy lao động về Bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ, kinh doanh của Bảo Việt. Bảo Việt bảo lưu quyền xem xét thư điện tử và hoạt động Internet mà không cần có sự đồng ý của cá nhân, kể cả trong trường hợp những thông tin này được đánh dấu là riêng tư (trừ trường hợp việc này vi phạm quy định pháp luật có liên quan). Việc xem xét thư điện tử và hoạt động Internet của cá nhân do Tổng Giám đốc phê duyệt. Các bằng chứng về việc lạm dụng hệ thống mạng do Bảo Việt cung cấp có thể dẫn đến việc đình chỉ quyền truy cập và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của pháp luật và quy định nội bộ của Bảo Việt.

2. Cán bộ, nhân viên Bảo Việt không được phép sử dụng hệ thống công

nghe thông tin để khởi tạo, lưu trữ hoặc chuyển các thông tin có nội dung liên quan đến bạo lực, các thông tin độc hại, vi phạm pháp luật, các thông tin về giới tính, phân biệt đối xử, quấy rối, xúc phạm tín ngưỡng hoặc xâm phạm đến quyền lợi của người khác. Không được sử dụng hệ thống công nghệ thông tin của Bảo Việt để truy cập vào các website có chứa các thông tin vi phạm pháp luật, mại dâm hoặc có nội dung phân biệt đối xử.

3. Cán bộ, nhân viên Bảo Việt có trách nhiệm thực hiện tuân thủ tối đa các tiêu chuẩn và các hành vi xã hội trong việc sử dụng hệ thống công nghệ thông tin, sử dụng ngôn ngữ và các phương tiện liên lạc.

4. Sở hữu trí tuệ là tài sản vô giá thuộc sở hữu của Bảo Việt phải được bảo vệ. Sở hữu trí tuệ bao gồm nhưng không giới hạn bởi những sáng chế, kiểu dáng thương mại, thương hiệu, biểu trưng, bản quyền, các phát minh, sản phẩm, bằng sáng chế, các bí mật thương mại, bản quyền được xây dựng hoặc bằng cách nào đó cán bộ, nhân viên có được thông qua sử dụng các nguồn lực của Bảo Việt trong quá trình làm việc. Cán bộ, nhân viên được tiếp cận các tài sản trí tuệ không được phép tiết lộ hoặc sử dụng sai mục đích trong quá trình làm việc cũng như sau khi thôi việc tại Bảo Việt, trừ trường hợp pháp luật cho phép hoặc/và được sự đồng ý của Bảo Việt.

5. Cán bộ, nhân viên có trách nhiệm phối hợp với nỗ lực cao nhất để đảm bảo lợi ích của Bảo Việt đối với các tài sản trí tuệ thuộc sở hữu của Bảo Việt. Không được sử dụng tài sản trí tuệ của bên thứ ba vào quá trình làm việc của Bảo Việt khi chưa có được sự chấp thuận của đơn vị đó.

6. Bảo Việt tôn trọng bản quyền phần mềm hợp pháp của nhà cung cấp. Cán bộ, nhân viên không được phép sử dụng hoặc sao chép phần mềm hoặc văn bản khi chưa được sự đồng ý của các nhà cung cấp.

7. Cán bộ, nhân viên khi được tiếp cận với bất cứ thông tin mật nào của Bảo Việt mà nhận thấy rằng thông tin này đã bị xâm phạm một cách bất hợp lý cần báo ngay với bộ phận pháp chế và tuân thủ để có biện pháp xử lý.

Điều 13. Bảo vệ thương hiệu, uy tín của Bảo Việt

1. Cán bộ, nhân viên có trách nhiệm bảo mật an ninh dữ liệu, thông tin khách hàng và các thông tin tài chính có được trong quá trình làm việc theo quy định của pháp luật và quy định nội bộ của Bảo Việt. Các thông tin cá nhân và thông tin tài chính bao gồm: (i) số chứng minh nhân dân, số thẻ căn cước công dân, các thông tin tài chính của cá nhân như thông tin tài khoản ngân hàng, kế hoạch kinh doanh hay các vấn đề về sức khỏe, nhân thân và (ii)

các thông tin có liên quan đến kế hoạch kinh doanh, giao dịch và các thông tin tài chính của các đối tác, các tổ chức kinh tế và các bên thứ ba bao gồm nhưng không hạn chế bởi các thông tin về chiến lược, kế hoạch kinh doanh, con người, lương thưởng, các thông tin độc quyền và những chính sách, quy trình của Bảo Việt liên quan đến việc bảo mật, riêng tư và bí mật thương mại.

2. Cán bộ, nhân viên cần tuân thủ các quy định, hướng dẫn về sử dụng thương hiệu trong các văn bản nội bộ và giao dịch bên ngoài, các ấn phẩm marketing, quảng cáo...

Điều 14. Tiếp xúc với các cơ quan truyền thông và/hoặc công chúng

1. Bảo Việt cam kết các hồ sơ, thông tin được công bố cho cổ đông, nhà đầu tư, công chúng bao gồm nhưng không giới hạn bởi việc công bố thông tin theo quy định của Sở giao dịch chứng khoán, công bố thông tin trong báo cáo thường niên phản ánh chính xác các hoạt động và tình hình tài chính của Bảo Việt.

2. Việc đảm bảo các hồ sơ và thông tin được công bố chính xác, đầy đủ, dễ hiểu, đúng thời hạn là trách nhiệm của mọi cán bộ, nhân viên. Bảo Việt nghiêm cấm cán bộ, nhân viên có các hành vi giả mạo, bỏ sót; yêu cầu hạn chế tối đa nhầm lẫn, thay thế hay che giấu bất kỳ thông tin nào hay thể hiện sai sự thật các hồ sơ, thông tin được công bố.

3. Việc công bố thông tin phải do người có thẩm quyền công bố theo quy định của pháp luật, phù hợp với Quy định nội bộ của Bảo Việt và Bộ Quy tắc này. Trường hợp buộc phải trả lời các câu hỏi không đúng thẩm quyền, cán bộ, nhân viên có thể lịch sự từ chối hoặc nêu rõ sẽ trả lời với tư cách cá nhân chứ không phải đại diện cho Bảo Việt để tránh hiểu nhầm.

4. Tất cả các thông tin cung cấp cho các phương tiện thông tin đại chúng phải được chuyển đến Ban Truyền thông thương hiệu để tổng hợp báo cáo xin ý kiến Lãnh đạo có thẩm quyền phê duyệt trước khi thực hiện.

Điều 15. Tránh xung đột lợi ích với Bảo Việt

1. Bảo Việt không cho phép bất kỳ quyết định kinh doanh nào giữa Bảo Việt và các đối tác bị ảnh hưởng bởi những quyền lợi không liên quan đến Bảo Việt. Quyết định hợp tác kinh doanh giữa Bảo Việt và đối tác chỉ được dựa trên những lợi ích về mặt kinh tế của Bảo Việt.

2. Cán bộ, nhân viên có trách nhiệm nỗ lực thúc đẩy các lợi ích kinh doanh hợp pháp của Bảo Việt. Nghiêm cấm mọi hành vi lợi dụng các cơ hội kinh doanh trong quá trình thực hiện công việc để làm lợi cho cá nhân trừ trường hợp Bảo Việt đã chính thức tham gia giao dịch hoặc từ chối giao dịch.

3. Nghiêm cấm mọi hành vi đặt lợi ích của cá nhân lên trên hoặc đối lập với lợi ích của Bảo Việt.

4. Các giao dịch/công việc có liên quan đến tổ chức và hoạt động kinh doanh của Bảo Việt giữa cán bộ, nhân viên Bảo Việt và người có liên quan của cán bộ, nhân viên Bảo Việt phải được báo cáo tới người quản lý trực tiếp để thẩm định về tính hợp pháp, đúng thẩm quyền giao dịch và mâu thuẫn lợi ích với Bảo Việt.

Điều 16. Báo cáo về các hành vi sai trái

Cán bộ, nhân viên có trách nhiệm báo cáo cho người quản lý trực tiếp hoặc báo cáo ngay cho Khối Quản lý Hoạt động (qua Ban Tổ chức Nhân sự) khi phát hiện bất kỳ hành vi vi phạm pháp luật, không tuân thủ các quy định nội bộ hoặc các hành vi vi phạm Bộ Quy tắc này. Bảo Việt cam kết đảm bảo bí mật, danh tính của cán bộ, nhân viên báo cáo hành vi/dấu hiệu sai trái và nghiêm cấm mọi hành vi trả đũa đối với người báo cáo các hành vi/dấu hiệu sai trái.

Điều 17. Không lôi kéo, dụ dỗ cán bộ hoặc khách hàng

Trong trường hợp pháp luật không có quy định khác và nếu không được Bảo Việt đồng ý, trong thời gian làm việc tại Bảo Việt và trong thời gian 12 tháng sau khi chấm dứt làm việc tại Bảo Việt, cán bộ, nhân viên sẽ không:

a. Trực tiếp hoặc gián tiếp có các hành vi gây ảnh hưởng đến mối quan hệ của Bảo Việt với bất kỳ tổ chức, cá nhân nào đã và đang là khách hàng hoặc đang trong quá trình đàm phán với Bảo Việt; hoặc

b. Trực tiếp hoặc gián tiếp lôi kéo hoặc dụ dỗ, hoặc cố gắng lôi kéo hoặc dụ dỗ bất cứ cán bộ, nhân viên hoặc người đang nắm giữ các vị trí quản lý, điều hành công việc kinh doanh của Bảo Việt nghỉ việc; hoặc

c. Trực tiếp hoặc gián tiếp lôi kéo, thuyết phục, hoặc cố gắng thuyết phục bất kỳ khách hàng cũ hoặc hiện tại của Bảo Việt ngừng toàn bộ hoặc một phần hoạt động kinh doanh với Bảo Việt.

Điều 18. Chống hối lộ, tham nhũng

1. Việc thực hiện hối lộ vì bất kỳ mục đích nào đều là bất hợp pháp.

2. Cán bộ, nhân viên có trách nhiệm tuân thủ các quy định của pháp luật và các quy định nội bộ liên quan đến hoạt động phòng, chống tham nhũng.

3. Cán bộ, nhân viên không được phép thực hiện các hành vi mua chuộc, hối lộ, chi tiền hoặc tặng quà (trừ trường hợp tặng quà thông thường) dưới bất

cứ hình thức và hoàn cảnh nào nhằm đạt được, duy trì, tác động đến các quyết định trong hoạt kinh doanh nhằm tạo một lợi thế không công bằng hoặc đem lại lợi ích cho Bảo Việt.

4. Cán bộ, nhân viên không được phép hối lộ tiền, tài sản đối với người làm việc cho Chính phủ hay một tổ chức trực thuộc hoặc chịu sự kiểm soát của Chính phủ bao gồm các quan chức được bầu hoặc chỉ định và các nhân viên thuộc chính quyền các cấp từ trung ương đến địa phương.

Điều 19. Phòng, chống rửa tiền, chống tài trợ khủng bố

1. Bảo Việt tuân thủ các quy định của pháp luật về phòng, chống rửa tiền hoặc tài trợ cho các mục đích phi pháp, không chính đáng hoặc cố gắng biến những nguồn tiền phi pháp thành hợp pháp.

2. Bảo Việt luôn tôn trọng và tuân thủ các văn kiện, hiệp định, tập quán quốc tế được chấp nhận chung về phòng, chống rửa tiền và chống tài trợ khủng bố.

Mục 2

Trách nhiệm của cán bộ, nhân viên đối với đồng nghiệp

Điều 20. Quan hệ công việc với đồng nghiệp

Trong quan hệ công việc với đồng nghiệp, cán bộ, nhân viên cần:

1. Tôn trọng và tin cậy đồng nghiệp, trao đổi công khai và cởi mở các vấn đề trong công việc, sẵn sàng lắng nghe các ý kiến, tranh luận dựa trên các cơ sở thực tế.

2. Phát huy tinh thần làm việc theo nhóm, chịu trách nhiệm cá nhân về những công việc được nhóm phân công, không ngừng học tập trau dồi kiến thức.

3. Khuyến khích và hỗ trợ sự phát triển chuyên môn của đồng nghiệp, thúc đẩy tinh thần học hỏi và nỗ lực vươn lên của đồng nghiệp.

4. Tôn trọng bí mật đời tư của đồng nghiệp.

5. Hạn chế vay mượn tiền bạc, tài sản của đồng nghiệp.

Điều 21. Quan hệ công việc với lãnh đạo cấp trên

1. Trong quan hệ công việc với người quản lý trực tiếp, cán bộ, nhân viên có trách nhiệm chấp hành kỷ luật lao động và phân công nhiệm vụ của người quản lý trực tiếp. Nếu nhận thấy việc chỉ đạo, điều hành không hợp lý, không phù hợp với tình hình thực tế, cán bộ, nhân viên có trách nhiệm báo cáo lại để người quản lý trực tiếp xem xét.

2. Trường hợp người quản lý trực tiếp vẫn duy trì ý kiến chỉ đạo, cán bộ,

nhân viên có trách nhiệm thực hiện nhưng có quyền bảo lưu ý kiến và có thể báo cáo vượt cấp lên lãnh đạo cao hơn để xem xét.

Điều 22. Quan hệ công việc với cán bộ, nhân viên cấp dưới

Trong quan hệ công việc với cán bộ, nhân viên, người quản lý trực tiếp có trách nhiệm:

1. Làm gương về cách hành xử trong công việc, cuộc sống, tuân thủ kỷ luật lao động, các quy định của pháp luật và quy định nội bộ của Bảo Việt.

2. Chỉ đạo, định hướng, đào tạo cán bộ, nhân viên thuộc phạm vi quản lý nhằm thực hiện tốt công việc, tuân thủ các quy định của pháp luật, quy định nội bộ của Bảo Việt và Bộ Quy tắc này.

3. Hỗ trợ cán bộ, nhân viên giải quyết khó khăn, vướng mắc, đảm bảo sự công bằng đối với mọi cán bộ, nhân viên.

4. Bảo vệ danh tính cán bộ, nhân viên khi nhận các khiếu nại và các báo cáo hành vi vi phạm Bộ Quy tắc này.

Điều 23. Nguyên tắc và nội dung cơ bản của việc giải quyết mâu thuẫn trong công tác giữa cán bộ, nhân viên

1. Nguyên tắc minh bạch và lắng nghe

- Khi nảy sinh mâu thuẫn, cán bộ, nhân viên sẽ trình bày những mục tiêu và kết quả kỳ vọng, truyền đạt những ý kiến đó một cách minh bạch tới tất cả các bên liên quan khi bắt đầu đối thoại về những vấn đề mâu thuẫn đó.

- Cần xác định mâu thuẫn về vấn đề cụ thể chứ không phải các đánh giá về con người.

- Cán bộ, nhân viên cần lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp trước khi trình bày quan điểm của mình. Cán bộ, nhân viên cần đặt mình vào vị trí của đồng nghiệp để lắng nghe, cố gắng hiểu mục tiêu, quan điểm và lý do của họ khi giải quyết mâu thuẫn.

2. Ý thức giải quyết các vấn đề mâu thuẫn

- Ngay khi có mâu thuẫn phát sinh, cán bộ, nhân viên cần kịp thời trao đổi với đồng nghiệp có liên quan tới mâu thuẫn đó và các bên liên quan để tìm giải pháp, không được lôi kéo các bên khác để bàn tán hoặc lập bè phái.

- Cán bộ, nhân viên cần nỗ lực giải quyết mâu thuẫn với đồng nghiệp trước khi báo cáo lên các cấp cao hơn.

- Cần tập trung vào các khía cạnh đã thống nhất, tạo sự đồng thuận về những mục tiêu chung, và cùng xem xét ưu/nhược điểm của từng giải pháp

trước khi giải quyết những điểm khác biệt.

- Sau khi trao đổi, thống nhất, quyết định vấn đề đã được cấp có thẩm quyền đưa ra, cán bộ, nhân viên không thảo luận lại vấn đề đó nữa và thể hiện quan điểm thống nhất với các quyết định đã đưa ra.

- Cán bộ, nhân viên cần giải thích rõ về những điểm mà theo mình là không thể đàm phán được để tìm cách giải quyết.

Điều 24. Xây dựng môi trường làm việc lành mạnh

1. Bảo Việt cam kết bảo vệ sức khỏe và an toàn của cán bộ, nhân viên và các khách hàng, cổ đông, đối tác đến làm việc.

2. Cán bộ, nhân viên có trách nhiệm tuân thủ các quy định trong Nội quy lao động về an toàn và vệ sinh lao động và pháp luật hiện hành, kịp thời thông báo đến người quản lý trực tiếp khi:

- a. Quan sát hay nhận thấy các điều kiện làm việc không an toàn, tạo mối nguy hiểm tiềm ẩn cho cá nhân và người khác.

- b. Nghi ngờ các phương tiện hoặc các trang thiết bị vận hành không đúng cách có thể gây mất an toàn.

- c. Đồng nghiệp thực hiện công việc không đúng quy trình có thể gây mất an toàn.

3. Cán bộ, nhân viên được quyền từ chối thực hiện nhiệm vụ nếu được yêu cầu làm các công việc mà không được đào tạo đúng cách để thực hiện, có thể gây nguy hiểm cho cá nhân hoặc người khác.

4. Cán bộ, nhân viên được quyền từ chối làm việc và rời bỏ nơi làm việc khi thấy có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng tính mạng, sức khỏe của mình và của những người khác cho đến khi nguy cơ đó được khắc phục.

5. Cán bộ, nhân viên không được phép có các hành vi bạo lực, kể cả dọa dẫm, quấy rối, đe dọa, tấn công hay có các hành vi tương tự tại nơi làm việc. Không mang vũ khí và các vật dụng gây nguy hiểm hoặc có nguy cơ đe dọa tính mạng và sức khỏe người khác trừ các trường hợp thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật và được sự đồng ý của Lãnh đạo Bảo Việt.

Mục 3

Trách nhiệm đối với khách hàng, đối tác, nhà cung cấp và các bên liên quan

Điều 25. Nguyên tắc xác định khách hàng là trọng tâm

1. Bảo Việt cam kết tôn trọng lợi ích của khách hàng, đối tác, cổ đông và

cam kết tạo cơ hội như nhau cho khách hàng, đối tác, cổ đông trong việc trao đổi, công bố thông tin và tạo môi trường kinh doanh minh bạch.

2. Khi làm việc với khách hàng, đối tác, cổ đông và các bên liên quan, cán bộ, nhân viên có trách nhiệm:

a. Trung thực và tận tâm với khách hàng, đối tác, cổ đông và các tổ chức, cá nhân có liên quan khác.

b. Tận tình giải quyết các khó khăn, vướng mắc của khách hàng liên quan đến Bảo Việt.

c. Bảo mật thông tin của khách hàng, đối tác, cổ đông và các tổ chức, cá nhân có liên quan khác có giao dịch với Bảo Việt. Cán bộ, nhân viên không được phép tiết lộ thông tin cho bất kỳ tổ chức, cá nhân nào trừ trường hợp người đó có liên quan đến công việc hoặc thực hiện theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, tuân thủ các quy định của Bảo Việt.

d. Thực hiện các trách nhiệm khác theo quy định nội bộ của Bảo Việt.

Điều 26. Trách nhiệm đối với các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp

1. Bảo Việt khuyến khích cán bộ, nhân viên tham gia vào các hoạt động chung của cộng đồng bao gồm cả việc tham gia vào các tổ chức chính trị và tổ chức chính trị - xã hội phù hợp với quy định của pháp luật.

2. Bảo Việt cam kết không sử dụng quỹ hay bất kỳ nguồn lực nào của Bảo Việt cho các hoạt động chính trị của các cá nhân thuộc bộ máy của Nhà nước và Chính phủ bao gồm cả việc ủng hộ các cá nhân, ứng viên tham gia bộ máy của Nhà nước và Chính phủ. Việc nâng cao vị thế của Bảo Việt liên quan đến các đóng góp mang tính chính trị phải được thực hiện theo đúng các quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 27. Trách nhiệm đối với các cơ quan quản lý nhà nước và pháp luật

1. Cán bộ, nhân viên có trách nhiệm báo cáo ngay lập tức đến người quản lý trực tiếp khi nhận được bất kỳ yêu cầu nào của cơ quan nhà nước có thẩm quyền với bất kỳ nội dung gì qua điện thoại, thư điện tử hoặc bất kỳ hình thức nào khác và gửi kèm các văn bản/tài liệu triệu tập (nếu có).

2. Các yêu cầu từ cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải được trả lời với những thông tin xác thực, đầy đủ và chính xác. Trong quá trình thanh tra, kiểm tra, điều tra, kiểm toán, cán bộ, nhân viên không được che giấu, tiêu hủy hoặc thay thế bất kỳ các tài liệu nào, gian dối hoặc đưa ra bất kỳ các thông tin không chính xác cho bất kỳ đại diện của cơ quan nhà nước có thẩm quyền

hoặc xúi giục bất kỳ người nào khác thực hiện những hành động tương tự.

Điều 28. Trách nhiệm đối với cộng đồng, xã hội

1. Bảo Việt thay mặt các cổ đông thực hiện các dự án phát triển cộng đồng nhằm đem lại lợi ích cho cộng đồng và cho Bảo Việt thông qua việc tối đa hóa giá trị của các dự án cộng đồng mang lại cho người dân địa phương.

2. Hoạt động cộng đồng của Bảo Việt gồm 4 trọng tâm chính: Xóa đói giảm nghèo; Đầu tư cho giáo dục và thể hệ trẻ; Tri ân anh hùng liệt sỹ và các gia đình có công với cách mạng; Khắc phục hậu quả thiên tai và hoạt động ý nghĩa khác.

3. Bảo Việt mong muốn cán bộ, nhân viên chia sẻ khó khăn với cộng đồng thông qua việc tích cực tham gia các hoạt động từ thiện, các chương trình tình nguyện do Bảo Việt phát động.

4. Cán bộ, nhân viên có ý thức và hành động tỏ lòng biết ơn đối với các thể hệ cán bộ, nhân viên của Bảo Việt, những người đã đặt nền móng và góp phần xây dựng Bảo Việt lớn mạnh như ngày nay.

Điều 29. Trách nhiệm đối với môi trường

1. Bảo Việt cam kết tuân thủ các quy định của pháp luật về bảo vệ môi trường trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp

2. Bảo Việt tích cực bảo vệ môi trường thông qua việc sử dụng các nhà thầu uy tín có ý thức về bảo vệ môi trường, đảm bảo quyền lợi cho người lao động và có đạo đức kinh doanh.

3. Cán bộ, nhân viên có ý thức trong việc bảo vệ môi trường, góp sức cùng Bảo Việt thực hiện mục tiêu môi trường, hướng tới phát triển bền vững, cụ thể:

a. Có ý thức giữ gìn môi trường chung, đảm bảo môi trường làm việc sạch sẽ, gọn gàng, thoáng đãng.

b. Có ý thức sử dụng tiết kiệm nguồn năng lượng sử dụng tại văn phòng Bảo Việt như điện, nước.

c. Sử dụng tiết kiệm giấy in và vật liệu văn phòng phẩm, tăng cường tái sử dụng các nguồn vật liệu có khả năng gây hại tới môi trường (giấy, đồ nhựa, ni lông...).

4. Bảo Việt giảm thiểu tác động tới môi trường thông qua việc kiểm soát và giảm thiểu nguồn năng lượng tiêu thụ từ hoạt động kinh doanh. Các nguồn năng lượng bao gồm điện (kw/h), nước (m³) và xăng/dầu (lít) cần được đo

lượng và báo cáo trên toàn hệ thống để có cơ sở đánh giá và đưa ra các biện pháp tiết giảm, sử dụng hợp lý nguồn tài nguyên và giảm thiểu các tác động xấu tới môi trường.

CHƯƠNG III TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 30. Khen thưởng

Tập thể, cá nhân thực hiện tốt Bộ Quy tắc ứng xử và đạo đức nghề nghiệp sẽ được khen thưởng theo quy định của Luật Thi đua khen thưởng và Quy định nội bộ của Bảo Việt về thi đua khen thưởng.

Điều 31. Xử lý vi phạm

1. Cán bộ, nhân viên vi phạm Bộ Quy tắc này, tùy theo bản chất, hoàn cảnh và mức độ vi phạm, có thể bị xem xét đánh giá hiệu quả làm việc ở mức không đạt yêu cầu, không được điều chỉnh lương hoặc bị xử lý kỷ luật, kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật và các quy định nội bộ của Bảo Việt.

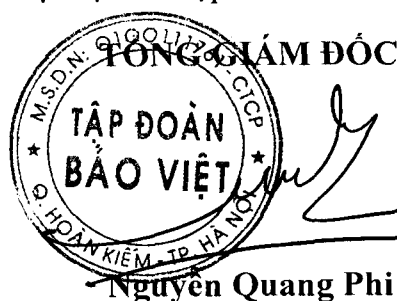
2. Các trường hợp vi phạm có thể bị buộc bồi thường thiệt hại vật chất hoặc bị truy tố hình sự theo quy định của pháp luật.

Điều 32. Tổ chức thực hiện

1. Toàn thể cán bộ, nhân viên của Bảo Việt có trách nhiệm tuân thủ và thực hiện theo đúng các quy định tại Bộ Quy tắc này.

2. Người đại diện vốn tại các Công ty con do Tập đoàn làm Chủ sở hữu có trách nhiệm phổ biến và triển khai áp dụng Bộ Quy quy tắc này phù hợp với tình hình và điều kiện thực tế tại các đơn vị; đồng thời tổ chức xây dựng và ban hành Bộ Quy tắc ứng xử và đạo đức nghề nghiệp của đơn vị mình đảm bảo phù hợp với pháp luật, đặc thù, phạm vi và lĩnh vực kinh doanh cụ thể.

3. Việc sửa đổi, bổ sung các điều khoản trong Bộ Quy tắc này phải được Tổng Giám đốc Tập đoàn Bảo Việt quyết định trên cơ sở đề nghị của Giám đốc Khối Quản lý Hoạt động. Các nội dung sửa đổi được công bố rộng rãi theo đúng quy định hiện hành và quy định nội bộ của Tập đoàn Bảo Việt.


TỔNG GIÁM ĐỐC
TẬP ĐOÀN
BẢO VIỆT
NGUYỄN QUANG PHI