

# **CONTENTS**

**LỜI TỰA**

**GIÁ TRỊ CỦA CHÚNG TA**

**GIỚI THIỆU**

**CHƯƠNG 1**

**ĐẶT CÂU HỎI, NÊU LÊN QUAN NGẠI VÀ TÌM HƯỚNG DẪN**

**CHƯƠNG 2**

**TÔN TRỌNG NGƯỜI KHÁC**

**CHƯƠNG 3**

**VIỆC SỬ DỤNG HỢP LÝ CÁC TÀI SẢN VÀ Ý TƯỞNG**

**CHƯƠNG 4**

**LIÊM CHÍNH CÁ NHÂN VÀ TRONG KINH DOANH**

**CHƯƠNG 5**

**ƯU VIỆT VỀ MÔI TRƯỜNG, AN TOÀN VÀ SỨC KHỎE**

**CHƯƠNG 6**

**TƯƠNG TÁC VỚI CHÍNH PHỦ**

**CHƯƠNG 7**

**THỰC HIỆN HÀNH VI THƯƠNG MẠI HỢP PHÁP VÀ LIÊM CHÍNH**



---

## LỜI TỰA

---



Các bạn đồng nghiệp thân mến,

Thành công đáng chú ý của Koch và nhân viên của mình luôn bắt nguồn từ các nguyên tắc đã được chứng minh về sự tiến bộ của loài người. Chúng ta càng hiểu và áp dụng tốt hơn các nguyên tắc này, chúng ta càng phát triển thịnh vượng bằng cách mang đến lợi ích cho người khác. Điều này đã đúng trong gần 60 năm hành trình của chúng ta và thành công trong tương lai của chúng ta cũng phụ thuộc vào việc tiếp tục cải thiện khả năng của mình thông qua việc áp dụng khuôn khổ của chúng ta – Principle Based Management™.

Bộ Quy tắc ứng xử của Koch là một cách quan trọng để chúng tôi truyền đạt những nguyên tắc này cho bạn và các đối tác của chúng ta, đồng thời giúp bạn đưa ra quyết định phù hợp với luật pháp, quy

định, tiêu chuẩn nội bộ và nguyên tắc của chúng ta. Do đó, Bộ Quy tắc luôn sẵn sàng cung cấp hướng dẫn và thông tin chuyên sâu khi bạn giải quyết các tình huống trong vai trò của mình. Bộ Quy tắc cũng cung cấp hướng dẫn về thời điểm và cách thức bạn nên đặt câu hỏi và nêu quan ngại.

Chúng tôi kỳ vọng mọi nhân viên, bất kể vai trò hay kinh nghiệm, đều tuân theo các Giá trị của chúng ta và áp dụng Principle Based Management (Quản lý dựa trên nguyên tắc). Cho dù bạn mới làm việc với Koch chỉ vài ngày hay đã qua nhiều thập kỷ, bạn đều có trách nhiệm học hỏi và cải thiện ứng dụng Quản lý dựa trên nguyên tắc. Đọc, hiểu và hành động phù hợp với Bộ Quy tắc ứng xử là một phần quan trọng trong việc hỗ trợ văn hóa của chúng ta và kỳ vọng đối với mọi người tại Koch, bất kể chức danh hoặc vị trí của họ.

Chúng tôi khuyến khích bạn trao đổi với giám sát về bất kỳ câu hỏi hoặc mối quan ngại nào của bạn về Bộ Quy tắc ứng xử và cách áp dụng Bộ Quy tắc này cho bạn và vai trò của bạn. Nhớ dừng lại, suy nghĩ và đặt câu hỏi.

Cảm ơn bạn,

Charles Koch

Chairman and Co-CEO

Dave Robertson

Vice Chairman and Co-CEO



## GIÁ TRỊ CỦA CHÚNG TA

### GIÁ TRỊ CỦA CHÚNG TA

Trong số tất cả các nguyên tắc đã được chứng minh về sự tiến bộ của loài người, tám nguyên tắc này là những giá trị nền tảng cho văn hóa của chúng ta và là một trong những nguyên tắc quan trọng nhất mà tất cả chúng ta cần phát huy hàng ngày. Đó là một khía cạnh thiết yếu trong Đạo đức và Tài năng của chúng ta. Chúng xác định chúng ta là ai với tư cách là một tổ chức và cần thiết cho sự thành công lâu dài của Koch và mỗi chúng ta.

**1. CHÍNH TRỰC** – Can đảm để luôn hành động chính trực.

**2. LÃNH ĐẠO & TUÂN THỦ** – Hành động với sự quan tâm thích đáng đến các quyền của người khác, đặc biệt là về an toàn và môi trường. Tuân thủ tất cả luật và quy định. Dừng lại, suy nghĩ và đặt câu hỏi.

**3. KINH DOANH CO NGUYÊN TẮC PRINCIPLED ENTREPRENEURSHIP™** – Tạo ra các chu kỳ lợi ích chung có đạo đức bằng cách trở thành đối tác được yêu thích của khách hàng, nhân viên, nhà cung cấp, cộng đồng và các khu vực quan tâm cốt lõi khác. Liên tục tìm cách xác định và thu hẹp khoảng cách giữa hiện tại của bạn và mục tiêu bạn hướng tới nếu bạn đang áp dụng đầy đủ Principle Based Management™ (Quản lý dựa trên nguyên tắc).

**4. CHUYỂN ĐỔI** – Thay đổi bản thân và giúp công ty và những người khác làm điều tương tự. Phát triển tầm nhìn, chiến lược, năng lực, sản phẩm và dịch vụ cho phép chúng ta đáp ứng các nhu cầu chưa được đáp ứng và tạo ra giá trị vượt trội.

**5. KIẾN THỨC** – Tìm kiếm và thu thập kiến thức tốt nhất từ bất kỳ và tất cả các nguồn sẽ cho phép bạn đổi mới và cải thiện kết quả. Chủ động chia sẻ kiến thức. Đưa ra và chủ động tìm kiếm thách thức một cách nhất quán và tôn trọng.

**6. KHIEM TỐN** – Khiêm tốn, trung thực về tri thức và đối ứng với thực tế theo cách tích cực. Phát triển nhận thức chính xác về giá trị bản thân dựa trên điểm mạnh, hạn chế và đóng góp của bạn. Giữ cho mình và những người khác chịu trách nhiệm đối với những chuẩn mực này.

**7. TON TRỌNG** – Đối xử với mọi người bằng sự trung thực, phẩm giá, tôn trọng và nhạy cảm. Bao gồm và nắm bắt các quan điểm, kinh nghiệm, năng khiếu, kiến thức và kỹ năng khác nhau để tận dụng sức mạnh của sự đa dạng.

**8. TỰ HÀNH ĐỘNG** – Phát huy tất cả những gì bạn có thể. Xác định, phát triển và áp dụng năng khiếu và niềm đam mê của bạn để đóng góp tốt nhất theo những cách có ý nghĩa nhất đối với bạn. Học tập suốt đời.



## GIỚI THIỆU

Công ty chúng ta cam kết sẽ thực hiện tất cả các vấn đề một cách hợp pháp và luôn hành động liêm chính. Cam kết này mở rộng ra khắp tổ chức toàn cầu của chúng ta, bất kể địa điểm hoạt động nào trên thế giới. Các nhân viên của chúng ta có trách nhiệm và được kỳ vọng duy trì tuân theo các chuẩn mực pháp luật và đạo đức cao nhất. Cam kết hoạt động liêm chính và hợp pháp đòi hỏi sự suy xét phù hợp, tư duy phản biện và can đảm để làm điều đúng, thậm chí nếu điều đó có nghĩa là mất cơ hội kinh doanh.

Công ty chúng ta đánh giá bản thân không chỉ bằng kết quả đạt được mà còn bằng cách thức chúng ta đạt được kết quả. Các quy trình sau đây, quan trọng và cần thiết, không phải là mục tiêu cuối cùng. Thay vào đó, chúng ta phải luôn chú trọng vào việc cải thiện kết quả tuân thủ của mình. Vì vậy, liêm chính phải nằm trong tất cả các quyết định chúng ta đưa ra, và các quyết định của chúng ta phải phản ánh cam kết tuân thủ các quy định và điều luật hiện hành.

Tất cả các nhân viên, giám đốc và cán bộ được kỳ vọng làm quen với Quy Tắc Ứng Xử (Quy tắc) này và tuân thủ Quy tắc. Trừ trường hợp các quy định được áp dụng của Quy tắc này được thay thế bằng những điều luật tại địa phương hoặc nghĩa vụ pháp lý, hành vi vi phạm Quy tắc này có thể tạo thành lý do phù hợp để áp dụng biện pháp kỷ luật, lên đến và bao gồm chấm dứt tuyển dụng. Các nhân viên vi phạm Quy Tắc này cũng có thể chịu hình phạt dân sự và/hoặc hình sự, theo bất cứ luật địa phương, bang hoặc liên bang nào của bất cứ quốc gia nào mà tại đó công ty tiến hành kinh doanh.

Phiên bản này của Quy Tắc thay thế mọi phiên bản trước đây. Khi làm việc cho công ty, bạn được kỳ vọng làm quen với Quy Tắc và tuân theo Quy tắc được cập nhật này.

"Bằng cách dựa trên nguyên tắc, trao quyền cho nhân viên, trở thành đối tác được yêu thích và liên tục chuyển đổi, chúng ta tạo ra các chu kỳ lợi ích chung có đạo đức. Những điều này không chỉ tối đa hóa đóng góp của chúng ta cho những người khác và kết quả của chúng ta, mà còn tạo ra cơ hội cho sự phát triển cá nhân." —Charles Koch

## Cách Thức Áp Dụng Quy Tắc

Quy Tắc này hướng tới áp dụng nhất quán với tất cả các điều luật hiện hành và nghĩa vụ pháp lý, bao gồm cả những nghĩa vụ theo thỏa thuận đàm phán (công đoàn thương mại) tập thể. Trong trường hợp có sự thiếu nhất quán giữa Quy Tắc này và bất kỳ điều luật hiện hành hoặc điều khoản thỏa thuận đàm phán tập thể nào, chúng ta sẽ tuân thủ điều luật hoặc thỏa thuận trước.

Đối với các địa điểm kinh doanh bên ngoài Hoa Kỳ, chúng ta sẽ tuân thủ luật pháp Hoa Kỳ có áp dụng đặc quyền ngoại giao và tất cả các điều luật của nước sở tại. Nếu bạn tin rằng có sự thiếu nhất quán giữa Quy tắc này và pháp luật của bất cứ quốc gia sở tại nào, hãy tham khảo ý kiến Phòng pháp chế.

Ngoài Quy tắc này, bạn có trách nhiệm tìm kiếm thêm thông tin liên quan đến pháp luật, tiêu chuẩn, chính sách, thủ tục, các thực tiễn, hướng dẫn và quy định công việc có thể được áp dụng đối với vai trò của bạn.

Quy Tắc này không hợp thành hợp đồng lao động hoặc bảo đảm bất kỳ cá nhân nào tiếp tục được tuyển dụng.

## Trách nhiệm của Nhân Viên

Quy Tắc này là một phần quan trọng trong toàn bộ chương trình tuân thủ và đạo đức của công ty. Đây là một công cụ cơ bản khi bạn có câu hỏi hoặc gặp tình huống khó và khi sự lựa chọn đúng là không rõ ràng. Tuy nhiên, Quy tắc này không thể bao quát hết các tình huống có thể xảy ra, cũng không thể đề cập một cách cụ thể đến tất cả các điều luật hiện hành tại mỗi địa điểm của chúng ta. Chúng tôi kỳ vọng và hoan nghênh những câu hỏi về Quy Tắc này, cách diễn giải của nó hoặc về luật pháp.

Bạn không bao giờ được phép hành động phi pháp hoặc phi đạo đức, kể cả khi làm như vậy vì lợi ích tốt nhất cho công ty hoặc khi người giám sát hay một nhân viên khác đã chỉ đạo bạn làm như vậy.

### Mỗi nhân viên có trách nhiệm:

- Luôn hành động theo luật pháp hiện hành, Bộ Quy tắc này, Khuôn khổ của chúng ta và các tiêu chuẩn, chính sách, quy trình, thực hành, hướng dẫn và quy tắc làm việc khác của công ty.
- Tránh bất kỳ hoạt động nào có thể có dấu hiệu xét đoán bề ngoài phạm pháp hoặc vô đạo đức.
- Tìm hiểu đầy đủ các yêu cầu về tuân thủ, rủi ro và các biện pháp kiểm soát chính được áp dụng cho vai trò của bạn. Không ai được kỳ vọng sẽ biết thuộc lòng từng từ ngữ trong mọi chính sách hoặc tiêu chuẩn, nhưng bạn nên hiểu các chính sách và tiêu chuẩn áp dụng cho vai trò của mình.
- Khi có thắc mắc, hãy tìm kiếm hỗ trợ từ nhiều nguồn lực có sẵn cho bạn. Báo cáo kịp thời các hành vi vi phạm tiềm năng hoặc thực tế đối với pháp luật, chính sách của công ty hoặc tiêu chuẩn, hay bất kỳ yêu cầu vi phạm luật pháp, chính sách của công ty hoặc tiêu chuẩn nào.
- Báo cáo ngay bất kỳ vấn đề nào mà bạn tin rằng đã không được giải quyết phù hợp, thậm chí nếu điều đó có nghĩa là nêu vấn đề với một nguồn lực có sẵn.
- Hợp tác đầy đủ và trung thực với các cuộc điều tra của công ty.

Hành vi trả thù, trừng phạt hoặc quấy rối bất kỳ nhân viên nào có thiện chí đặt câu hỏi hoặc nêu lên quan ngại liên quan đến trách nhiệm tuân thủ hay ứng xử có đạo đức đều đi ngược lại chính sách của công ty và bị nghiêm cấm.

## Trách Nhiệm Của Người Lãnh Đạo

Các lãnh đạo có thêm trách nhiệm:

- Làm gương và hành động như một hình mẫu cho tất cả nhân viên.
- Cung cấp giáo dục và các công cụ để nâng cao sự hiểu biết và việc tuân thủ của nhân viên.
- Tạo ra văn hóa đạo đức nhằm thúc đẩy sự tuân thủ, khích lệ nhân viên nêu lên câu hỏi và quan ngại của họ, đồng thời nghiêm cấm trả đũa.
- Kịp thời giải quyết những mối quan ngại về hành vi sai trái của nhân viên.
- Đánh giá và, khi thích hợp, công nhận và khen thưởng những nhân viên tuân theo và khuyến khích việc tuân thủ pháp luật và ứng xử đạo đức.





---

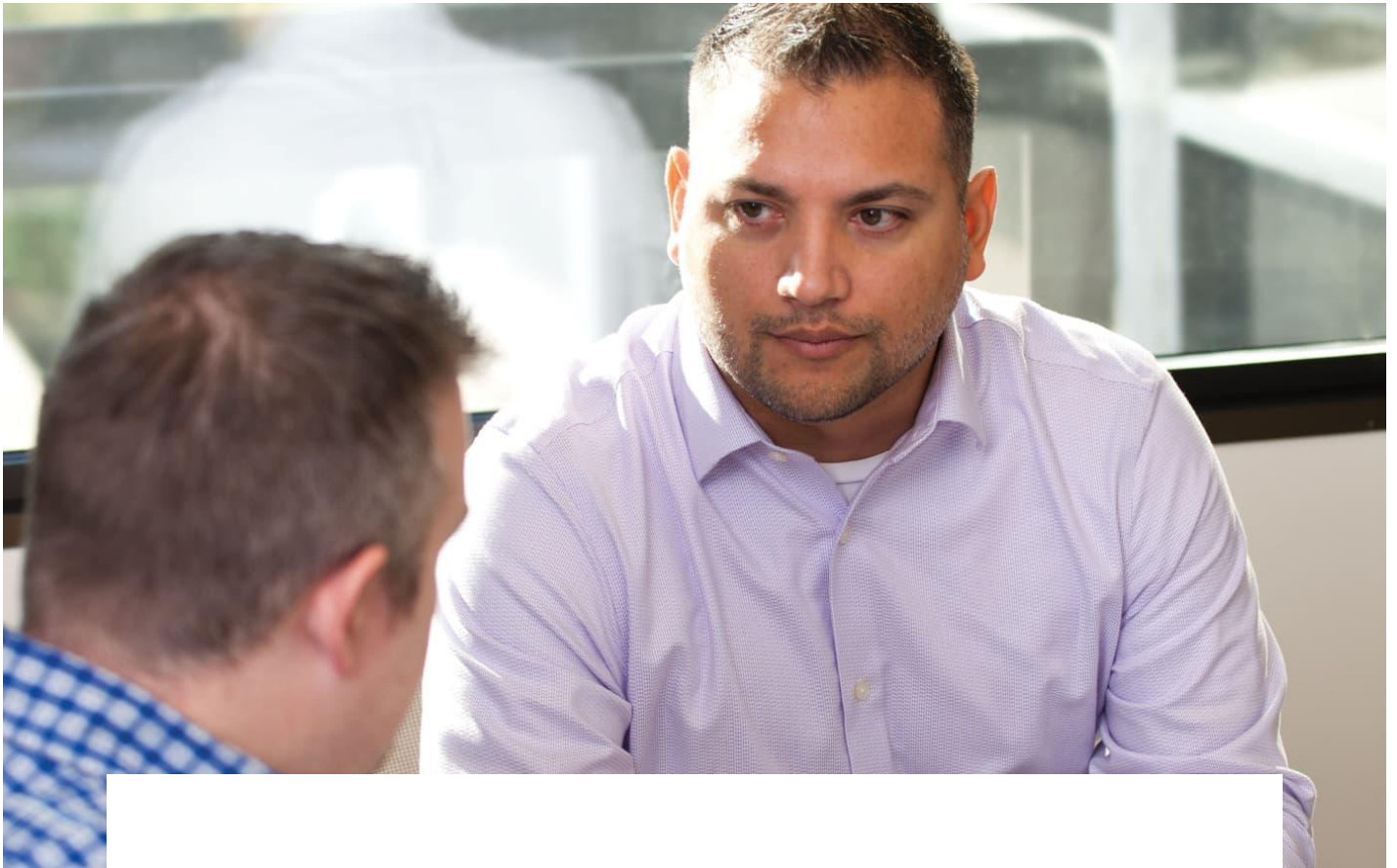
## CHƯƠNG 1

---

# Đặt Câu Hỏi, Nêu Lên Quan Ngại và Tìm Hướng Dẫn

---

Chúng ta có trách nhiệm rõ ràng và phải có can đảm đặt câu hỏi và nêu các quan ngại về việc tuân thủ hoặc ứng xử có đạo đức. Khi biết hay nghi ngờ một hành vi vi phạm tiềm ẩn, bạn có trách nhiệm báo cáo thông tin đó cho người giám sát của mình theo cách có thiện chí. Nếu vì bất cứ lý do nào mà bạn cảm thấy không thoải mái khi báo cáo các vấn đề cho người giám sát của mình, hoặc nếu bạn tin rằng người giám sát của mình không giải quyết vấn đề một cách hợp lý thì bạn có các lựa chọn khác. Nếu bạn không chắc chắn liệu hành vi của mình có phù hợp hay không, hãy yêu cầu sự giúp đỡ từ bất cứ lựa chọn nào có sẵn với bạn.



“Quy trình thử thách của chúng ta phụ thuộc vào việc sẵn sàng tham gia một cách tôn trọng vào các cuộc tranh luận mở, trung thực và khách quan. Mỗi chúng ta đều cần thử thách hiện trạng và khiêm tốn xem xét bất kỳ thử thách nào bằng niềm tin, đề xuất và hành động của chính chúng ta. Điều này được áp dụng giống nhau đối với những người thử thách và những người được thử thách.” — Charles Koch

## Các Lựa Chọn để Đặt Câu Hỏi, Nêu Lên Quan Ngại và Tìm Hướng Dẫn

- Người giám sát trực tiếp của bạn
- Bất cứ thành viên nào của ban quản lý
- Bất kỳ lãnh đạo nhân sự địa phương hay của công ty
- Bất kỳ nguồn lực tuân thủ và đạo đức
- Bất kỳ luật sư nào tại Phòng pháp chế
- Liên hệ với Đường Dây Hướng Dẫn

Bạn có thể báo cáo quan ngại của bạn trực tuyến bằng cách truy cập [www.mykochguideline.com](http://www.mykochguideline.com). Số điện thoại quốc tế miễn phí được hiển thị khi bạn đã chọn công ty Koch và địa điểm quốc gia của bạn, nếu bạn muốn liên hệ với Đường Dây Hướng Dẫn qua điện thoại. Áp phích với số điện thoại miễn phí của Đường Dây Hướng Dẫn quốc tế cũng có thể được treo tại nơi làm việc của bạn.

Đường Dây Hướng Dẫn được một bên thứ ba độc lập quản lý một cách bí mật. Đường dây phục vụ 24 giờ/ngày, 7 ngày/tuần để trả lời các câu hỏi và quan ngại của bạn (ẩn danh, nếu bạn chọn và nếu được luật pháp địa phương cho phép). Đường dây cũng cung cấp các dịch vụ đa ngôn ngữ. Các chuyên gia của Đường Dây Hướng Dẫn thông báo cho phòng Tuân thủ & Đạo đức, phòng này sẽ đánh giá và xác định phương án hành động phù hợp.

Đường Dây Hướng Dẫn giải quyết phù hợp việc sử dụng, lưu giữ, chuyển, tiết lộ và bảo vệ bất kỳ thông tin nhận dạng cá nhân nào được chứa bên trong, bao gồm việc thu thập và hủy có trách nhiệm và hợp pháp.

## Hỏi Đáp

### **Ban quản lý có thật sự kỳ vọng việc tuân theo Quy tắc nếu điều đó có nghĩa là mất cơ hội kinh doanh hoặc giảm lợi nhuận không?**

Có. Lãnh đạo phải thúc đẩy việc ra quyết định đúng đắn. Các Giá trị Chính trực, Lãnh đạo & Tuân thủ là chìa khóa thành công của chúng ta.

### **Tôi nên làm gì nếu người người giám sát của tôi yêu cầu tôi làm việc gì đó mà tôi cho là vi phạm Quy tắc hay chính sách của công ty hoặc có thể phi pháp?**

Bất kể ai yêu cầu bạn, không bao giờ được làm bất cứ điều gì bất hợp pháp. Nếu bạn tin rằng một cái gì đó bạn được yêu cầu làm vi phạm Quy tắc hoặc chính sách công ty, bạn phải “dừng lại, suy nghĩ và hỏi” trước khi hành động. Nếu mối quan tâm của bạn không được giải quyết một cách thích hợp, bạn phải báo cáo vấn đề tới một trong nhiều tùy chọn có sẵn cho bạn.

## Chính Sách Cấm Trả Thù

Hành vi trả thù, trừng phạt hoặc quấy rối bất kỳ nhân viên nào có thiện chí đặt câu hỏi hoặc nêu lên quan ngại liên quan đến trách nhiệm tuân thủ hay ứng xử có đạo đức đều đi ngược lại chính sách của công ty và bị nghiêm cấm. “Thiện chí” không có nghĩa là quan ngại được báo cáo phải chính xác nhưng đòi hỏi bạn phải tin tưởng mình đang cung cấp thông tin đầy đủ và trung thực khi báo cáo một quan ngại hoặc khi đặt câu hỏi.

## Hỏi Đáp

**Có phải tôi sẽ gặp rắc rối với người giám sát của mình nếu tôi gọi Đường Dây Hướng Dẫn hoặc thông báo cho ban quản lý về một vấn đề đạo đức mà hóa ra lại sai?**

Không. Miễn là bạn thật sự có thiện chí, chính sách của chúng ta nghiêm cấm việc trả thù bạn vì chỉ vì bạn đã nêu lên quan ngại của mình. Hành động trả đũa dưới bất kỳ hình thức nào là vi phạm chính sách của chúng ta. Chúng tôi kỳ vọng bạn nêu lên các quan ngại và câu hỏi về các vấn đề tuân thủ và đạo đức sử dụng nhiều lựa chọn có sẵn cho bạn.

Tất cả các nhân viên cần phải thể hiện sự tôn trọng và liêm chính mọi lúc, dù họ đang báo cáo người khác hoặc chính là đối tượng của một báo cáo. Nếu cảm thấy mình đang bị trả thù, bạn phải liên hệ với một trong các lựa chọn có sẵn cho bạn.

**Tôi đã báo cáo một vấn đề đạo đức và không lâu sau khi báo cáo vấn đề tôi đã được điều động tới một khu vực làm việc mới. Tôi tin rằng tôi đang bị trả thù. Tôi nên làm gì?**

Nếu tin rằng mình đang bị trả thù, bạn phải báo cáo điều đó cho người giám sát của bạn hoặc báo cáo mối quan tâm của bạn cho một trong nhiều lựa chọn có sẵn cho bạn.

## Điều Tra Nội Bộ về Các Báo Cáo

Công ty cam kết xác định và điều chỉnh hành vi sai trái dù nó có thể xảy ra ở bất cứ nơi nào. Tất cả các quan ngại được báo cáo sẽ được đánh giá ngay và sẽ có quyết định được đưa ra liên quan đến mức độ điều tra và phản hồi phù hợp. Tất cả các nhân viên được kỳ vọng sẽ hợp tác đầy đủ với các nỗ lực điều tra. Điều này luôn bao gồm việc trả lời trung thực, chính xác và đầy đủ, kể cả khi những câu trả lời đó không dễ chịu hoặc dẫn đến nhiều câu hỏi nữa. Các cuộc điều tra phải do một nguồn lực phù hợp tiến hành để điều tra mối quan ngại, xem xét sự cần thiết về độc lập và công bằng. Trong phạm vi có thể, công ty sẽ duy trì tính bảo mật phù hợp với trách nhiệm pháp lý và đạo đức của chúng ta.

## Hành Động Sửa Sai và Kỷ Luật Nhân Viên

Bất cứ nhân viên nào vi phạm pháp luật, Quy Tắc hoặc các chính sách, chuẩn mực, nội quy làm việc khác của công ty có thể phải chịu biện pháp kỷ luật phù hợp, lên đến mức độ cao nhất và bao gồm việc sa thải, phù hợp với luật pháp hiện hành, hợp đồng lao động hay thỏa thuận ước lao động tập thể hay các thỏa thuận khác.

**Biện pháp kỷ luật cụ thể sẽ phụ thuộc vào số lượng các yếu tố, bao gồm, nhưng không giới hạn:**

- Bản chất, tính nghiêm trọng và tần suất vi phạm.
- Mức độ hiểu biết và trách nhiệm liên quan tới sự vi phạm và tác động của hành vi này tới người khác, bao gồm cả bên trong và bên ngoài công ty.
- Mức độ liên quan trực tiếp của nhân viên.
- Việc nhân viên tự nguyện báo cáo một hành vi vi phạm và nhận trách nhiệm của mình.
- Lịch sử nhân viên, bao gồm cả các yếu tố liên quan tới kết quả công việc.

## Liên Chính Khi Đưa Ra Quyết Định

Không phải lúc nào cũng dễ dàng xác định điều có đạo đức hoặc “đúng” cần làm trong một doanh nghiệp cụ thể hoặc tình huống công việc. Đôi khi một đạo luật hay chính sách nêu rõ kết quả, nhưng thường một tình huống đòi hỏi cần phải được làm sáng tỏ để có thể đưa ra quyết định về phương hướng hành động công bằng và hợp lý.

Một mình suy nghĩ về một tình huống có thể không đưa ra quyết định có chất lượng như khi chúng ta tìm kiếm lời khuyên từ người khác. Sự tham gia của các nguồn lực có kiến thức khác trong quá trình ra quyết định làm tăng khả năng tất cả các dữ kiện và phương án được xem xét.

**Khi đưa ra quyết định, hãy đặt câu hỏi:**

- Có các nguồn lực khác có thể góp sức vào không?
- Điều đó có phù hợp với Bộ Quy tắc này và các Giá trị của chúng ta không?
- Đó có phải là việc đúng phải làm?

Hiện có một số nguồn lực trợ giúp bạn giải quyết các vấn đề. Bạn có thể hỏi người giám sát của bạn, bất kỳ thành viên nào trong ban quản lý, lãnh đạo nhân sự địa phương hay của công ty, nguồn lực tuân thủ và đạo đức, hoặc bất kỳ luật sư nào tại Phòng pháp chế.

# Hỏi Đáp

## Làm thế nào để tôi biết khi nào thì mình cần được trợ giúp?

Hãy nhớ “dừng lại, suy nghĩ và hỏi.” Xem xét nội dung sau: Hành động của bạn có làm cho bạn cảm thấy khó chịu không? Thông tin của bạn có chính xác và cập nhật không? Bạn có giải thích được hành động của mình không? Bạn có đang tự hỏi mình, “Mọi người có làm điều đó không”? Những người khác sẽ thấy hành động của bạn như thế nào?

Bất kỳ vấn đề không thoải mái nào làm bạn dừng lại, hãy lùi bước, cân nhắc những gì mình đang làm, xin tư vấn, và nếu phù hợp, chuyển hướng các hành động của mình để biết chắc là bạn đang làm điều đúng.

## Hệ Thống Quản Lý Rủi Ro 7 Yếu Tố

Công ty đã thực hiện các chương trình hệ thống giúp đảm bảo rằng các hoạt động kinh doanh được thực hiện đúng pháp luật và liêm chính.

### Những chương trình này thường đề cập các yếu tố sau đây:

- Sự lãnh đạo và cam kết quản lý
- Chủ lao động
- Đánh giá sự tuân thủ và rủi ro
- Quản lý sự tuân thủ và rủi ro
- Truyền thông và đào tạo
- Quản lý sự thay đổi
- Cải tiến liên tục

Cũng có thể có các tiêu chuẩn, chính sách, thủ tục, thực tiễn, các hướng dẫn, quy định làm việc cụ thể của công ty Koch và các công cụ khác để quản lý hành vi của bạn và các loại hoạt động đặc biệt. Nếu bạn có thắc mắc, hãy liên hệ với cấp trên của bạn hay ban tuân thủ và đạo đức để biết thêm thông tin về hệ thống quản lý rủi ro và các chương trình hoặc công cụ khác đã được thực hiện trong công ty Koch của bạn.

## Kiểm toán và Bảo đảm

CCông ty cam kết đảm bảo chủ động tuân thủ luật pháp, Giá trị của chúng ta, Bộ Quy tắc, tiêu chuẩn, chính sách, quy trình, thực hành, hướng dẫn và quy tắc làm việc của công ty. Các cuộc kiểm tra và đánh giá được sử dụng để xác minh việc tuân thủ, cải thiện quản lý rủi ro chung, xác định các cơ hội cải thiện và giáo dục nhân viên. Tất cả chúng ta đều phải chuẩn bị đón nhận các hoạt động kiểm tra và có hành động khắc phục thích hợp. Chúng ta được kỳ vọng đưa ra những câu trả lời chính xác và đầy đủ kể cả nếu các câu trả lời đó khiến chúng ta cảm thấy không thoải mái hoặc tạo thêm nhiều câu hỏi hơn.



---

## CHƯƠNG 2

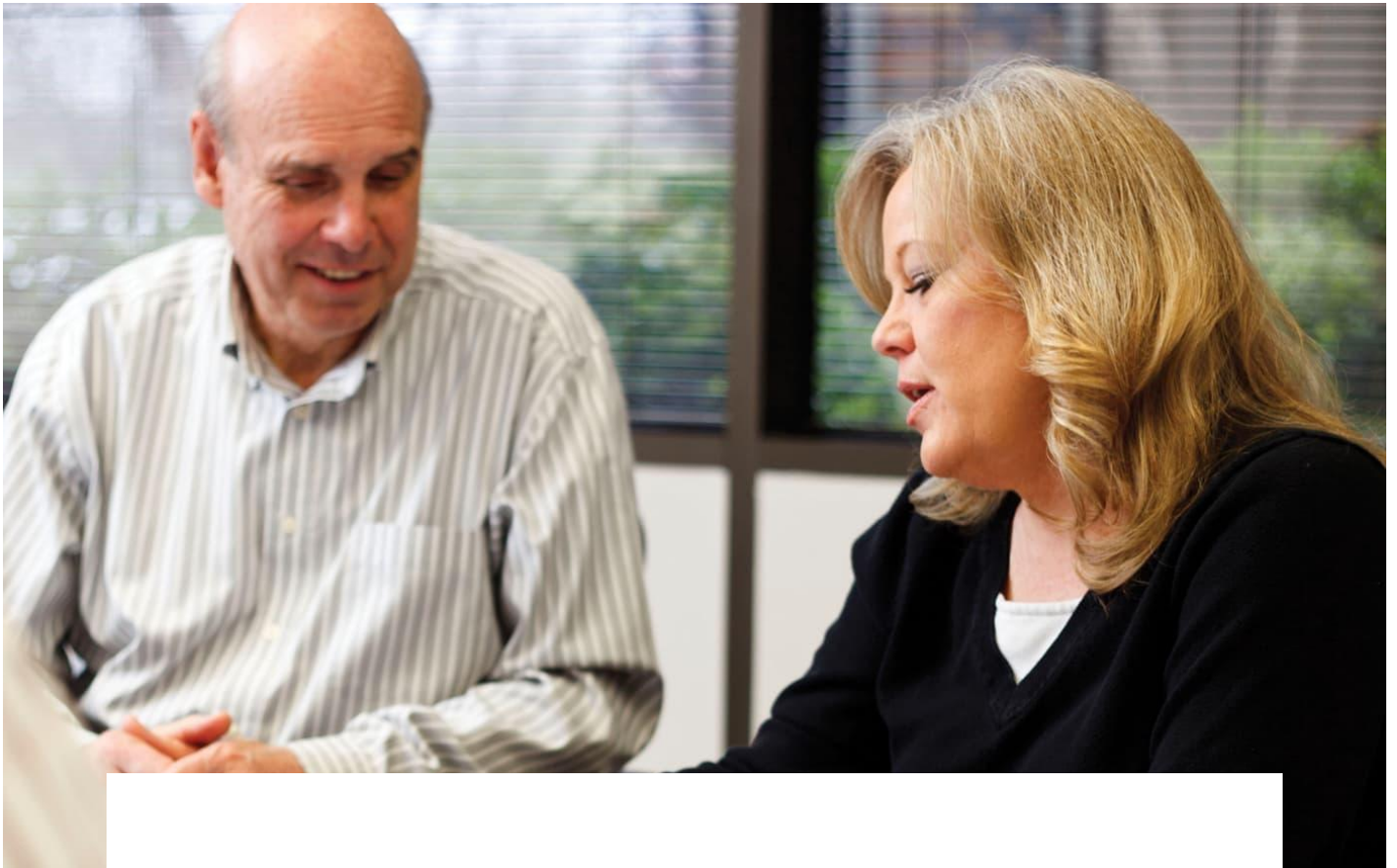
---

# Tôn Trọng Người Khác

---

Thành công đòi hỏi chúng ta phải sử dụng hết kỹ năng và kiến thức của tất cả mọi người, không phân biệt đối xử hoặc quấy rối trái pháp luật. Theo các Giá trị của chúng ta, chúng ta cam kết cung cấp một nơi làm việc tôn trọng nơi tất cả mọi người được đối xử với phẩm giá, sự tôn trọng, trung thực và nhạy cảm. Công ty đánh giá cao giá trị của tính đa dạng. Việc từ chối ai đó đóng góp cho công ty vì phân biệt đối xử hoặc quấy rối trái pháp luật sẽ là bất công không chỉ cho cá nhân, mà còn đối với công ty, và sẽ không được dung thứ.

Ở một số quốc gia nơi chúng ta hoạt động, luật pháp địa phương đưa ra các yêu cầu cụ thể đối với những chính sách cấm phân biệt đối xử và quấy rối. Liên hệ với lãnh đạo nhân sự địa phương của bạn nếu có bất kỳ câu hỏi nào liên quan tới chính sách cụ thể áp dụng cho bạn.



“Để các doanh nghiệp có đóng góp nhiều nhất cho xã hội, chúng ta phải đối xử với những người khác một cách trung thực, theo chuẩn mực, tôn trọng và thông cảm, và đánh giá cao giá trị của sự đa dạng. Việc đưa ra ý kiến phản hồi trung thực là rất quan trọng, vì không đưa ra ý kiến thường dẫn đến kết quả xấu cho cá nhân, do đó không vượt qua thử thách tôn trọng. Phân biệt đối xử và quấy rối bất hợp pháp và không chính đáng là hành vi vi phạm tất cả các yêu cầu này và sẽ không được dung thứ.” — Charles Koch



## Không phân biệt đối xử

Theo các Giá trị của chúng ta, việc ghi nhận và đối xử với nhân viên bằng sự trung thực, phẩm giá, tôn trọng và nhạy cảm là một triết lý kinh doanh bền vững và đúng đắn. Chúng tôi đem đến cơ hội bình đẳng trong mọi khía cạnh của tuyển dụng cho tất cả mọi người mà không phân biệt đối xử bất hợp pháp.

### *Sự phân biệt đối xử phi pháp sẽ không được dung thứ.*

Công ty nghiêm cấm phân biệt đối xử bất hợp pháp dựa trên bất kỳ cơ sở được bảo vệ nào theo pháp luật hiện hành, bao gồm, nhưng không giới hạn ở: màu da, chủng tộc, tôn giáo, giới tính hoặc nhận dạng giới tính, khuynh hướng tình dục, nguồn gốc quốc gia, quốc tịch, dân tộc, tuổi tác, khuyết tật, thai kỳ, tư cách cựu chiến binh, thông tin di truyền hoặc các yếu tố khác được pháp luật bảo vệ.

Nếu bạn tin rằng bạn đã bị kỳ thị, đã quan sát thấy phân biệt đối xử trái pháp luật, biết hoặc một ai đó tâm sự với bạn rằng một đồng nghiệp tin rằng người đó đã bị phân biệt đối xử, ***bạn cần liên hệ với bất kỳ người nào sau đây:*** giám sát trực tiếp của bạn, bất kỳ thành viên nào trong ban quản lý, bất kỳ lãnh đạo phòng nhân sự của địa phương và công ty, ban đạo đức và tuân thủ, luật sư ở Phòng Pháp Chế hay Đường Dây Hướng Dẫn.

## Nghiêm Cấm Quấy rối

### *Quấy rối phi pháp sẽ không được dung thứ.*

Công ty cam kết cung cấp một môi trường làm việc không có quấy rối bất hợp pháp. Chính sách của công ty nghiêm cấm quấy rối dựa trên màu da, chủng tộc, tôn giáo, giới tính hoặc nhận dạng giới tính, khuynh hướng tình dục, nguồn gốc quốc gia, quốc tịch, dân tộc, tuổi tác, khuyết tật, thai kỳ, tư cách cựu chiến binh, thông tin di truyền hoặc các yếu tố khác được pháp luật bảo vệ. Quấy rối bao gồm bất kỳ lời nói hoặc hành vi gây khó chịu, hoặc bắt nạt, đe dọa, chê bai đối với cá nhân hoặc nhóm. Công ty cũng nghiêm cấm quấy rối bất hợp pháp dựa trên quan điểm, mỗi cá nhân là thành viên của một tổ chức, hoặc có liên kết với cá nhân là một thành viên trong một nhóm được bảo vệ. Tất cả các hành vi quấy rối như vậy là trái pháp luật. Chính sách cấm quấy rối của công ty được áp dụng cho tất cả những người tham gia vào hoạt động của công ty và hành động quấy rối bất hợp pháp bị nghiêm cấm tại công ty được áp dụng cho tất cả người lao động, ứng viên xin việc, hoặc những đối tác của công ty, chẳng hạn như các nhà cung cấp bên ngoài, nhà thầu hoặc khách hàng.

### **Hành vi bị cấm bao gồm, nhưng không giới hạn ở, các hành vi sau đây:**

- Hành vi lời nói như tính ngữ; nói xấu; đùa hay bình luận xúc phạm và/hoặc có xu hướng tình dục; thảo luận hay thắc mắc về hoạt động tình dục của một người hay của người khác; hoặc gạ gẫm, gợi ý, tán tỉnh, mời mọc hoặc bình luận về tình dục không mong muốn.
- Phô bày tranh ảnh như tranh quảng cáo có tính chất xúc phạm hoặc có xu hướng tình dục, hoặc phô bày ảnh, biếm họa, hình vẽ hoặc biểu tượng khiêu dâm.
- Phổ biến thư thoại, email, hình ảnh, tài liệu tải về hoặc các trang web xúc phạm và/hoặc theo xu hướng tình dục.

- Cố tình đụng chạm theo bản chất tình dục, có cử chỉ, hành động cố ý ngăn chặn hoạt động thường nhật hay can thiệp vào công việc, hoặc có những hành vi khác hướng về một người vì lý do giới tính của họ, chủng tộc hay bất kỳ yếu tố nào khác.
- Đe dọa hay yêu cầu chấp nhận thỏa mãn tình dục để được tiếp tục làm việc hoặc để tránh bị mất việc và đề nghị cung cấp quyền lợi lao động để đổi lấy thỏa mãn tình dục.

Việc sử dụng bất kỳ phương tiện truyền thông nào, bao gồm cả điện thoại, email, tin nhắn tức thời hoặc Internet, với mục đích quấy rối bất hợp pháp, sẽ không được dung thứ.

## **Yêu Cầu Đối Với Nhân Viên**

Mỗi nhân viên đều phải tuân thủ chính sách của chúng ta chống lại phân biệt đối xử và quấy rối bị nghiêm cấm, và báo cho công ty bất kỳ hành vi nào không tuân thủ chính sách đó hoặc cam kết của chúng ta về cơ hội việc làm bình đẳng. Những người giám sát và quản lý phải theo dõi bất kỳ biểu hiện nào mà chính sách của chúng ta đang không tuân thủ và phải báo cáo bất kỳ vi phạm tiềm ẩn ngay cả khi không có khiếu nại. Công ty sẽ điều tra và trả lời tất cả các báo cáo về sự phân biệt đối xử phi pháp hoặc quấy rối bị nghiêm cấm.

Nếu bạn tin rằng bạn đã bị kỳ thị hay quấy rối, bạn quan sát thấy hành vi như vậy, biết hoặc một ai đó tâm sự với bạn rằng người đó tin rằng mình đã gặp hành vi như vậy, bạn cần liên hệ với bất kỳ người nào sau đây: giám sát trực tiếp của bạn, bất kỳ thành viên nào trong ban quản lý, bất kỳ lãnh đạo ban nhân sự của địa phương và công ty, ban đạo đức và tuân thủ, luật sư ở Phòng Pháp Chế hay Đường Dây Hướng Dẫn. Hành vi trả đũa bất kỳ ai có thiện chí báo cáo về phân biệt đối xử phi pháp hoặc quấy rối bị nghiêm cấm đều là chống lại chính sách công ty và bị nghiêm cấm.

## Hỏi Đáp

**Một trong những đồng nghiệp của tôi có thói quen đùa cợt khiến tôi và những người khác khó chịu. Một đồng nghiệp khác đang gửi email không phù hợp. Tôi có thể ngăn chặn điều này bằng cách nào?**

Công ty thúc đẩy một nơi làm việc tôn trọng. Giá trị Tôn trọng của chúng ta nêu rõ rằng tất cả nhân viên của công ty phải đối xử với người khác một cách trung thực, chân thành, tôn trọng và nhạy cảm. Nếu một đồng nghiệp có hành vi có thể gây khó chịu hoặc khiến người khác khó chịu, bạn nên tiếp cận trực tiếp người đó và yêu cầu họ dừng lại. Nếu bạn không cảm thấy thoải mái khi giải quyết vấn đề này với cá nhân cụ thể, bạn phải báo cáo hành vi này bằng một trong nhiều tùy chọn có sẵn.

**Tôi đã để ý có một số hình vẽ xúc phạm tại nơi làm việc của mình và đôi lúc tôi nghe thấy một số đồng nghiệp của tôi sử dụng những từ ngữ nói xấu chủng tộc. Hành vi của họ không hướng đến tôi nhưng tôi thấy mình nên nói điều gì đó. Tôi sợ họ sẽ trút giận lên tôi nếu tôi nói bất cứ điều gì. Tôi nên làm gì?**

Theo chính sách Không Phân Biệt Đối Xử và Nghiêm Cấm Quấy Rối của chúng ta, bạn có trách nhiệm báo cáo những gì bạn đã thấy và nghe thấy, cho dù bạn không phải là mục tiêu hay nạn nhân. Nếu bạn không thấy thoải mái nói chuyện với bất cứ ai ở địa phương, hãy liên hệ với một trong nhiều tùy chọn có sẵn cho bạn.

**Một giám sát viên tại địa điểm của tôi có xu hướng chỉ trích kết quả làm việc của nhân viên ở môi trường công cộng. Cô ấy thường la hét hoặc hạ thấp nhân viên trước mặt người khác. Tôi thấy điều đó khá xúc phạm và có vẻ đồng nghiệp của tôi cảm thấy khá xấu hổ, nhưng đó có phải là việc của tôi?**

Giá trị Tôn trọng của chúng ta nêu rõ rằng tất cả nhân viên của công ty phải đối xử với người khác một cách trung thực, chân thành, tôn trọng và nhạy cảm. Không nhân viên nào phải chịu hành vi thiếu tôn trọng hoặc coi thường như la hét, gào thét hoặc sử dụng lời tục tĩu. Mặc dù việc này không phải là bất hợp pháp hay vi phạm pháp luật, nhưng hành vi này không phù hợp với các Giá trị của chúng ta. Nếu một nhân viên đang có hành vi thiếu tôn trọng hoặc coi thường, bạn nên tiếp cận người đó trực tiếp, nếu cảm thấy thoải mái khi làm như vậy và yêu cầu họ dừng lại. Nếu bạn không cảm thấy thoải mái khi giải quyết vấn đề này trực tiếp với cá nhân đó, bạn phải báo cáo hành vi này bằng một trong nhiều tùy chọn có sẵn.

## Cam Kết với Các Thói Quen Làm Việc Hợp Pháp

Công ty của chúng ta nỗ lực làm cho cuộc sống của con người tốt hơn qua những sản phẩm mà chúng ta sản xuất, hỗ trợ cho các cộng đồng mà chúng ta đang sống và làm việc, duy trì chất lượng môi trường làm việc và khai thác một cách có trách nhiệm. Chúng ta cam kết tôn trọng các điều luật tuyển dụng và lao động ở những nơi chúng ta hoạt động. Điều này bao gồm việc quan sát những điều luật liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, buôn bán người, tiền lương và giờ làm việc và tự do lập hội. Ngoài những kỳ vọng khác trong Quy tắc này, chúng ta cam kết thực hiện những trách nhiệm xã hội cụ thể bao gồm những điều sau đây:

### Lao Động Trẻ Em

Công ty không được thuê những cá nhân chưa đủ tuổi như định nghĩa trong pháp luật lao động trẻ em hiện hành. Các nhân viên không được phép làm việc tại vị trí mà họ ít tuổi hơn độ tuổi tối thiểu theo luật định để được làm công việc đó.

### **Lao Động Bị Cưỡng Bức**

Công ty không hỗ trợ việc sử dụng lao động bị cưỡng bức hoặc nhân công nhà tù không tự nguyện. Các hoạt động tuyển dụng và lựa chọn phải được tiến hành phù hợp với luật hiện hành và bất cứ nghĩa vụ thỏa thuận chung hiện hành nào.

### **Tiền Công và Giờ Làm Việc**

Công ty cam kết đáp ứng tất cả các nghĩa vụ tiền công tối thiểu và các thỏa thuận đàm phán tập thể liên quan đến giờ làm việc tối đa, lương tối thiểu, làm việc ngoài giờ và thanh toán tiền làm ngoài giờ.

Công ty:

- Công nhận quyền nghỉ giữa giờ và thời gian ăn của nhân viên mà luật hiện hành quy định hay các thỏa thuận đàm phán tập thể đồng thời công ty sẽ thanh toán cho thời gian nghỉ giữa giờ này dù luật có quy định hay không.
- Sẽ cung cấp cho nhân viên tất cả các giai đoạn nghỉ phép mà họ được quyền hưởng theo luật hiện hành.
- Sẽ cung cấp cho nhân viên tất cả các phúc lợi mà họ được quyền hưởng theo luật hiện hành.

### **Tự Do Kết Giao**

Công ty tuân thủ các luật hiện hành về việc cho phép nhân viên lựa chọn tham gia hoặc kiềm chế không tham gia bất cứ hiệp hội hay tổ chức được pháp luật thừa nhận nào.

## **Các Chất Bị Cấm**

Chúng ta cam kết cung cấp một nơi làm việc an toàn không có việc sử dụng các chất bị cấm, bao gồm cả ma túy và rượu. Việc lạm dụng rượu, sử dụng ma túy bất hợp pháp hoặc lạm dụng các loại thuốc theo toa hoặc các chất được kiểm soát khác có khả năng ảnh hưởng đến sự an toàn, chuyên cần tham gia, năng suất, thái độ, độ tin cậy của chúng ta và nhiều hơn nữa.

**Chúng ta nghiêm chỉnh thi hành, phù hợp với luật pháp địa phương và các quy định trong thỏa thuận thương lượng tập thể, như sau:**

- Bạn không được chịu ảnh hưởng của rượu, ma túy bất hợp pháp hoặc sử dụng sai thuốc theo toa trong khi thực hiện nhiệm vụ công việc của mình.
- Bạn không được sản xuất, phân phối, bán hoặc sở hữu rượu, ma túy hoặc các chất được kiểm soát khác bất hợp pháp trong khi thực hiện nhiệm vụ công việc của bạn.
- Nếu bạn đang làm việc trong vai trò nhạy cảm với an toàn hoặc được yêu cầu vận hành máy móc hoặc xe gắn máy (kể cả xe hơi thuê) trong quá trình làm việc, bạn phải thông báo cho công ty về việc bị kết án sử dụng rượu hoặc ma túy không muộn hơn năm ngày sau khi bị kết án. Ở một số địa điểm nơi chúng ta hoạt động,

việc báo cáo này có thể bị luật pháp địa phương nghiêm cấm. Hãy liên hệ với lãnh đạo nhân sự nếu bạn có bất cứ câu hỏi nào liên quan đến việc áp dụng điều khoản này tại nơi bạn làm việc.

- Bạn không được dùng rượu tại nhà xưởng mà công ty sở hữu, thuê hoặc sử dụng. Trường hợp ngoại lệ có thể thích hợp trong một số hoàn cảnh hạn chế và chỉ được phép khi các yêu cầu phê duyệt trước của công ty Koch của bạn đã được đáp ứng.

Công ty sẽ thực hiện các bước phù hợp để đảm bảo sự tuân thủ chính sách này, bao gồm việc kiểm tra các ứng viên và nhân viên theo sự cho phép của luật hiện hành và các điều khoản trong thỏa thuận đàm phán tập thể.

## Hỏi Đáp

**Việc dùng đồ uống có cồn khi làm việc cho công ty, như chiêu đãi khách hàng trong bữa tối bàn chuyện làm ăn hoặc tham gia sự kiện do công ty tài trợ có được chấp nhận không?**

Sử dụng óc phán đoán tốt và tuân thủ tất cả các điều luật có liên quan. Các luật này bao gồm không được lái xe khi đang chịu ảnh hưởng của rượu bia và không phục vụ rượu cho người vị thành niên. Tuy nhiên, nếu bạn uống rượu bia sau đó quay trở lại nơi làm việc và công ty nghi ngờ rằng bạn đang chịu ảnh hưởng của rượu, bạn có thể được yêu cầu phải thực hiện kiểm tra và có thể bị xử lý kỷ luật, lên đến và bao gồm chấm dứt hợp đồng lao động.

## Không Có Bạo Lực Nơi Làm Việc

Chúng ta cam kết duy trì môi trường làm việc không có bạo lực, đe dọa và hành vi phá hoại khác. Hành vi bắt nạt, bạo lực, dọa nạt, quấy rối, đe dọa và các hành vi phá hoại khác tại nơi làm việc sẽ không được dung thứ. Hành vi đó có thể bao gồm các tuyên bố bằng miệng hoặc văn bản, các cử chỉ hoặc sự thể hiện bộc lộ sự đe dọa gây tổn hại cho thân thể trực tiếp hoặc gián tiếp.

Sự hợp tác của bạn là cần thiết để duy trì một cách hiệu quả chính sách này và để giúp duy trì môi trường làm việc an toàn. Không được bỏ qua hành vi bạo lực, dọa dẫm, quấy rối, đe dọa hoặc các hành vi quấy rối khác.

Tất cả báo cáo về các sự việc đó đều được xem xét nghiêm túc, đánh giá và xử lý phù hợp. Nếu bạn thấy hoặc gặp hành vi như vậy của bất cứ ai — trong khu vực nhà xưởng mà công ty sở hữu, thuê hoặc sử dụng — dù là nhân viên, nhà thầu, khách hàng hay khách thăm, hãy báo cáo ngay cho một trong nhiều nguồn lực có sẵn với bạn.

***Hành vi đe dọa hoặc hành hung đòi hỏi phải được biết ngay cần được báo cáo cho giám sát viên của bạn, phòng nhân sự hay đầu mối liên hệ an ninh hoặc cho cảnh sát.***

## Cấm Vũ Khí

Công ty cấm nhân viên mang bất cứ súng cầm tay hoặc vũ khí nào khác bao gồm nhưng không giới hạn ở đạn dược và chất nổ vào bất cứ nhà xưởng nào mà công ty sở hữu, thuê hoặc sử dụng. Bạn cũng bị nghiêm cấm mang hoặc vận chuyển bất cứ thứ vũ khí nào trên phương tiện vận chuyển của bạn trong khi đang làm việc cho công ty hoặc

khi đang sử dụng phương tiện đi lại được công ty trả tiền, như phương tiện mà công ty thuê hay sở hữu.

Ngoại lệ đối với chính sách này sẽ chỉ được cho phép khi có sự chấp thuận trước bằng văn bản của lãnh đạo đơn vị của bạn và bạn tuân thủ và đạo đức hoặc được pháp luật hiện hành cho phép. Vũ khí được ủy quyền phải được bảo vệ thích hợp tránh trộm cắp, lạm dụng và tình cờ gây nổ súng, và phải được xử lý theo pháp luật hiện hành.

Chính sách này không áp dụng với các nhân viên thực thi pháp luật, các nhà chức trách chính phủ hoặc quân đội, hay các cơ quan hoạt động với tư cách chính thức của các nhà chức trách nói trên. Chính sách này không áp dụng với các dụng cụ như dao hoặc các dụng cụ cắt khác mà công ty yêu cầu, phê duyệt hoặc cung cấp phù hợp với chức năng công việc.

## Hỏi Đáp

### **Gậy và bình xịt hơi cay có được coi là vũ khí không?**

Gậy và bình xịt hơi cay là các thiết bị tự vệ cơ bản và không bị công ty cấm. Nếu bạn cảm thấy không an toàn tại nơi làm việc thì bạn phải nêu lên quan ngại thông qua một trong nhiều lựa chọn có sẵn cho bạn.

## Lục Soát

Trong phạm vi được pháp luật địa phương cho phép, công ty giữ quyền lục soát và kiểm tra các cá nhân hoặc tài sản của họ tại nhà xưởng do công ty sở hữu, thuê hoặc sử dụng. Việc lục soát như vậy có thể được thực hiện mà không cần thông báo. Quyền này bao gồm, nhưng không giới hạn ở, quyền lục soát và kiểm tra tất cả các thiết bị, văn phòng, đồ đạc, máy tính, tủ có khóa, các vật dụng cá nhân, phương tiện đi lại, thùng chứa, va-ly, ba lô, ví và túi. Bất cứ vật nào phi pháp, không được phép hoặc bị nghiêm cấm có thể bị công ty tịch thu, nếu được pháp luật hiện hành cho phép và/hoặc có thể được báo cáo cho cơ quan thích hợp.

## Bảo Vệ Dữ Liệu và Bảo Mật

Công ty cam kết sẽ tuân thủ tất cả các điều luật về quyền riêng tư và bảo vệ dữ liệu hiện hành tại tất cả các quốc gia mà chúng ta hoạt động. Cam kết này phản ánh tầm quan trọng chúng ta đặt vào việc có được và giữ được niềm tin của nhân viên, khách hàng, nhà cung cấp, người tiêu dùng và các cá nhân khác khi chúng ta đang ở trong sở hữu dữ liệu cá nhân của họ.

Định nghĩa về dữ liệu cá nhân khác nhau theo khu vực tài phán. Thông tin hay một kết hợp dữ liệu nhận diện được một cá nhân, chẳng hạn như tên, mã số nhân viên, địa chỉ, ngày sinh hoặc các mã định dạng khác có thể là dữ liệu cá nhân. Dữ liệu cá nhân phải được bảo vệ tránh mất mát hoặc trộm cắp và sử dụng hoặc thu thập không phù hợp. Nếu bạn quản lý dữ liệu cá nhân như một phần trong vai trò của bạn với công ty, hãy chắc chắn rằng bạn thực hiện các bước thích hợp để bảo vệ và hạn chế quyền truy cập thông tin đó chỉ dành cho những người có nhu cầu kinh doanh hợp pháp.

Chính sách Quyền Riêng Tư và Thông Báo Quyền Riêng Tư Của Nhân Viên của công ty Koch của bạn cung cấp thêm thông tin về các thực tiễn bảo vệ dữ liệu cá nhân, chẳng hạn như thông báo, sử dụng, truy cập, lưu giữ, lựa chọn, thu thập, chuyển giao, bảo mật và tính toàn vẹn dữ liệu của dữ liệu cá nhân. Nếu bạn nghi ngờ rằng dữ liệu cá nhân đã được sử dụng, thay đổi hoặc tiết lộ không phù hợp, hoặc có thể đã có vi phạm dữ liệu cá nhân, bạn phải báo cáo mối quan tâm cho một trong nhiều tùy chọn có sẵn cho bạn.



---

## CHƯƠNG 3

---

# Việc Sử Dụng Hợp Lý Các Tài Sản và Ý Tưởng

---





“Có người đã từng hỏi tôi được trả bao nhiêu tiền tác quyền cho cuốn sách của tôi, Khoa Học Thành Công.' Tôi giải thích rằng, vì cuốn sách được viết vào thời gian của công ty sử dụng tài sản công ty và tài nguyên của công ty, tất cả tiền bản quyền được trả cho công ty, không phải là tôi. Không ai được miễn quy định của chúng ta trong vấn đề này.” — Charles Koch

## Truyền Thông Cần Trọng

Tất cả trao đổi thông tin phải được chuẩn bị và có trách nhiệm với việc xem xét mục đích kinh doanh. Các liên lạc cũng phải phù hợp với các Giá trị của chúng ta và Bộ Quy tắc này.

Trong tất cả các trao đổi thông tin, việc nói ra sự thật và tránh thổi phồng, suy đoán, ngôn ngữ không thích hợp, bình phẩm hoặc mô tả đặc điểm xúc phạm. Điều này áp dụng đối với mọi dạng trao đổi thông tin, cho dù bằng văn bản hoặc bằng lời nói, và bao gồm các cuộc trò chuyện điện thoại, email, tin nhắn tức thời, thư thoại, ghi chú công việc hàng ngày và ghi chú hoặc ghi nhớ “không chính thức” khác.

### *Xem xét nội dung sau:*

- Xác định phương pháp tốt nhất để truyền đạt. Việc gọi điện hoặc gặp trực tiếp có tốt hơn không?
- Nêu rõ mục đích của truyền thông. Đánh dấu vào điểm.
- Nội dung có đúng sự thực không? Không được đưa vào ngôn ngữ hoặc thông tin hiện thời theo cách có thể bị nhận thức là tấn công, kích động, quấy rối hoặc nội dung không phù hợp khác.
- Không được suy đoán kết quả, kết luận hoặc tình huống trừ khi có nhu cầu kinh doanh rõ ràng cần làm như vậy.
- Không được kết luận pháp lý trừ khi bạn đủ điều kiện làm như vậy. Chỉ xác nhận đặc quyền của luật sư-khách hàng theo hướng dẫn của luật sư hoặc khi tìm kiếm tư vấn pháp luật của luật sư.
- Chỉ phát ngôn nhân danh công ty khi được phép và không đại diện cho quan điểm cá nhân. Nếu cá nhân bạn ủng hộ hoặc xác nhận chất lượng sản phẩm, nhãn hiệu hoặc dịch vụ của công ty chúng ta trong một diễn đàn công cộng, bạn phải tiết lộ quan hệ của bạn với công ty và thể hiện rõ ràng trong bài viết cá nhân của bạn rằng bạn đang nói trên danh nghĩa của chính mình.
- Xem xét cách thức thông điệp có thể được phát thanh nếu nó được đưa ra ngoài ngữ cảnh. Cung cấp thông tin trên cơ sở cần biết. Đánh dấu trao đổi thông tin là bí mật nếu phù hợp.
- Suy nghĩ trước khi gửi. Sử dụng phán xét tốt về nội dung và cách thức bạn nói.

## Hỏi Đáp

**Có trang blog nơi những người khác có cùng kiểu vai trò mà tôi trao đổi thông tin. Tôi đã thông báo rằng phản hồi của một số người bao gồm chữ ký tự động tại nơi làm việc của họ phản ánh tên, chức danh và thông tin công ty. Tôi có thể sử dụng các blog này không?**

Bạn nên đánh dấu vào dữ liệu khi tìm kiếm hoặc cung cấp thông tin và nhớ đến sự bảo mật công ty và thực tiễn truyền thông cần trọng. Thông tin đăng tải trên các blog bên ngoài hoặc diễn đàn thảo luận khác có sẵn cho công chúng và có thể được lưu trữ trong thời gian dài. Ngoài ra, việc đưa vào chữ ký tự động có thể bị hiểu sai là đại diện cho công ty trong khi trên thực tế lại không phải như vậy. Bạn không được làm bất cứ điều gì có thể được hiểu là đại diện thay mặt cho công ty.

## Kỳ Vọng Quyền Riêng Tư

Các công cụ trao đổi thông tin điện tử được sử dụng cho hoạt động kinh doanh của công ty cần tuân theo sự giám sát của công ty trong phạm vi được pháp luật cho phép. Công ty có quyền tiếp cận các công cụ và sử dụng nội dung cho bất kỳ mục đích hợp pháp nào.

Tại một số quốc gia nơi chúng ta hoạt động, luật pháp địa phương yêu cầu thông báo và chính sách cụ thể hơn liên quan đến quyền riêng tư của các công cụ trao đổi thông tin điện tử được sử dụng cho hoạt động kinh doanh của công ty. Nếu các công cụ được yêu cầu tại địa điểm của bạn, chúng sẽ được cung cấp cho bạn riêng với Quy tắc này.

Công ty không đưa ra bất kỳ bảo đảm nào về độ tin cậy của các công cụ trao đổi thông tin điện tử được công ty cung cấp cho mục đích sử dụng cá nhân. Bạn nên xem xét việc sử dụng cách thức ngoài những công cụ trao đổi thông tin điện tử do công ty cung cấp nếu có nhu cầu truyền tải các thông tin nhạy cảm, mang tính cá nhân.

## Việc Sử Dụng Điện Chấp Nhận Được

Công ty cung cấp một số công cụ trao đổi thông tin điện tử mà nhân viên của mình sử dụng hàng ngày. Những công cụ này tăng cường lợi thế cạnh tranh của chúng ta trên thị trường. Việc thay đổi công nghệ liên tục sẽ làm tăng số lượng và loại công cụ trao đổi thông tin được công ty phê duyệt cung cấp cho nhân viên.

Dù sử dụng công cụ trao đổi thông tin được công ty phê duyệt nào, bạn sẽ được kỳ vọng sử dụng chúng theo cách có thể chấp nhận được, đúng mục đích. Chính sách này áp dụng cho tất cả các trao đổi thông tin liên quan đến hoạt động kinh doanh của công ty hoặc liên quan đến nhân viên của công ty.

### Việc sử dụng hợp lý và có thể chấp nhận công cụ trao đổi thông tin được công ty phê duyệt bao gồm:

- Trao đổi thông tin kinh doanh nội bộ (với các nhân viên khác của công ty) và bên ngoài (với khách hàng, nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh).
- Truy cập thông tin vì các mục đích kinh doanh, kỹ thuật và nghiên cứu phù hợp.
- Việc sử dụng cá nhân hạn chế mà không khiến bạn sao nhãng khỏi trách nhiệm công việc hàng ngày, không quá mức và không dẫn đến các chi phí không phù hợp hoặc không được phê duyệt. Nhân viên và giám sát viên cần thảo luận về những gì cấu thành các chi phí không được chấp nhận và liệu việc thanh toán của công ty có phù hợp hay không căn cứ vào vai trò và trách nhiệm của nhân viên cũng như tình huống xảy ra.

### Sử dụng không phù hợp và không được chấp nhận bao gồm:

- Tiết lộ thông tin độc quyền hoặc bí mật của công ty mà không có sự cho phép hay thỏa thuận phù hợp, dù điều này được thực hiện vô tình hay cố ý, và dù bên trong hoặc bên ngoài của công ty.
- Truy cập, phát tán hoặc lưu trữ các tài liệu có thể được coi là phi đạo đức, không phù hợp, mang tính xúc phạm, coi thường, quấy rối hoặc lạm dụng người khác.
- Tiến hành hoạt động kinh doanh bên ngoài.
- Truyền tải trái phép các thông tin đặc quyền mà không được phép của Phòng Pháp Chế.
- Giả là một cá nhân hoặc công ty khác.

- Thực hiện các hoạt động phi pháp.
- Gửi, nhận, chuyển tiếp hoặc sao chép thông tin vi phạm luật bản quyền.
- Làm quá tải mạng công ty, chẳng hạn như tham gia vào truyền tải âm nhạc và video quá mức.

## Hỏi Đáp

**Tôi đang trong quá trình mua nhà và phải gửi ngay một tài liệu cho đại lý của mình. Tôi có thể sử dụng thiết bị của công ty không hay tôi phải rời khỏi văn phòng để làm việc này?**

Sử dụng óc phán đoán tốt và sử dụng thiết bị của công ty. Tùy thuộc vào tình huống, việc sử dụng cá nhân ít và không thường xuyên các tài sản của công ty có thể chấp nhận được. Nếu bạn có câu hỏi về những tình huống này, hãy thảo luận với người giám sát của bạn.

**Tôi đang đi nghỉ mát với gia đình mình. Liệu tôi có thể sử dụng Internet để đặt chỗ không?**

Có. Việc sử dụng cá nhân diễn ra nhanh, không thường xuyên và thích hợp có thể được chấp nhận.

**Tôi có thể sử dụng điện thoại di động công ty để thực hiện các cuộc gọi cá nhân không?**

Việc nhân viên sử dụng giới hạn vì mục đích cá nhân các công cụ trao đổi thông tin mà không dẫn tới chi phí không hợp lý hoặc không được duyệt chẳng hạn như phí đường dài hoặc phí sử dụng khác là có thể chấp nhận.

## Thông Tin Xúc Phạm hay Quấy Rối

Việc xem, truy cập, truyền tải hoặc chuyển tiếp nội dung không phù hợp, chẳng hạn chuyện đùa có khả năng xúc phạm, hình ảnh hoặc tài liệu khác mô tả hoặc liên quan đến việc phẫu thuật, quan hệ tình dục, hoặc màu da, chủng tộc, tôn giáo, giới tính hoặc nhận dạng giới tính, khuynh hướng tình dục, nguồn gốc quốc gia, quốc tịch, dân tộc, tuổi tác, khuyết tật, thai kỳ, tư cách cựu chiến binh, thông tin di truyền, hoặc các yếu tố khác được luật pháp bảo vệ.

Nếu bạn nhận được một email có chứa nội dung không phù hợp, hãy xóa nó ngay lập tức. Không chuyển tiếp nội dung đến một địa chỉ email nội bộ hay bên ngoài. Thận trọng hơn nữa, nếu bạn biết người gửi, hãy thông báo để người đó không gửi những nội dung đó đến địa chỉ e-mail công việc của bạn. Nếu tài liệu này được gửi từ một nguồn không rõ ràng, bạn không nên liên hệ với người gửi mà hãy liên hệ với một ban hỗ trợ CNTT hoặc người giám sát của bạn.

# Hỏi Đáp

**Tôi sử dụng email và tin nhắn tức thời để tiến hành hoạt động kinh doanh và đôi khi gửi chuyện cười cho bạn bè hoặc đồng nghiệp của tôi. Điều này có thể chấp nhận được không?**

Mặc dù sự hài hước là quan trọng đối với công việc và cuộc sống của chúng ta, nhưng hãy nhớ rằng hệ thống email và tin nhắn tức thời là công cụ trao đổi thông tin kinh doanh. Các trò đùa hoặc nhận xét không phù hợp có thể xúc phạm người khác không được diễn ra tại nơi làm việc.

## Dữ Liệu Điện Tử và Các Kỳ Vọng An Ninh Hệ Thống

Hệ thống thông tin và dữ liệu điện tử là tài sản thiết yếu hỗ trợ hoạt động kinh doanh và việc đưa ra quyết định trong công ty.

**Mỗi nhân viên có một vai trò quan trọng trong việc bảo mật chung hệ thống thông tin và dữ liệu điện tử của chúng ta bao gồm:**

- Tuân thủ các chính sách và thực tiễn công ty Koch của bạn liên quan đến an ninh của các hệ thống thông tin công ty và dữ liệu.
- Bảo vệ mật khẩu và chỉ chia sẻ chúng trong trường hợp hạn chế, với sự suy xét trong kinh doanh tốt.
- Thực hiện biện pháp phòng ngừa để bảo vệ trạm làm việc máy vi tính và các thiết bị di động tránh bị trộm cắp hoặc mất mát.
- Đảm bảo các biện pháp kiểm soát truy cập thông tin phù hợp được áp dụng và xem xét định kỳ, dựa trên mức độ nhạy cảm và bí mật của thông tin.
- Không được cố tình thay đổi, né tránh hay phá vỡ các biện pháp bảo vệ hoặc các quy trình bảo mật thông tin của công ty.
- Đảm bảo việc sử dụng bất kỳ hệ thống thông tin của bên thứ ba sẽ trao đổi, lưu trữ, xử lý hoặc quản lý dữ liệu của công ty trải qua đánh giá rủi ro công nghệ thông tin được áp dụng tại công ty Koch của bạn.
- Tính toán an toàn. Hiểu rõ hơn về các cách thức mà gian lận có thể xảy ra để có được hoặc truy cập vào dữ liệu điện tử của công ty.
- Báo cáo bất kỳ sự cố hệ bảo mật thống cố đáng ngờ hoặc biết được cho một trong nhiều tùy chọn có sẵn cho bạn.

Liên hệ bộ phận hỗ trợ CNTT của bạn nếu bạn không chắc chắn cách thực hiện những trách nhiệm này.

## Hỏi Đáp

**Tôi đi công tác và cần chuyển các dữ liệu cá nhân của người khác như nhân viên công ty, khách hàng, các nhà cung cấp, đại lý và ứng viên xin việc trên máy tính xách tay của tôi. Tôi nên làm gì để bảo vệ các dữ liệu đó?**

Hãy xem xét kỹ lưỡng việc liệu bạn có cần lưu trữ và chuyển những dữ liệu cá nhân đó trên bất kỳ thiết bị di động nào hay không. Nếu bạn phải làm như vậy để thực hiện các nhiệm vụ công việc của mình, hãy hạn chế số lượng dữ liệu cá nhân mà bạn chuyển và đảm bảo thực hiện các biện pháp phòng ngừa bảo mật công nghệ thông tin được công ty cung cấp, chẳng hạn như mã hóa.

**Tôi nên làm gì nếu thiết bị di động của tôi bị mất hoặc bị đánh cắp?**

Việc bị mất hoặc trộm cắp bất kỳ thiết bị di động, chẳng hạn như máy tính xách tay hay điện thoại thông minh, lưu trữ hoặc có khả năng truy cập thông tin liên quan đến hoạt động kinh doanh của công ty, phải được báo cáo cho các bộ phận thích hợp tại công ty Koch của bạn.

## Sử Dụng Công Nghệ Không Được Công Ty Cung Cấp

Việc sử dụng các công cụ trao đổi thông tin không được công ty cung cấp cho các mục đích kinh doanh có thể làm tăng rủi ro thông tin công ty, mất mát hoặc trộm cắp thông tin, truy cập trái phép vào các thông tin và không đáp ứng các yêu cầu quản lý thông tin của công ty.

Bạn phải tuân theo quy trình phê duyệt của công ty Koch của bạn và yêu cầu bổ sung được công ty Koch áp dụng cho việc sử dụng công nghệ không được công ty cung cấp để tiến hành hoạt động kinh doanh của công ty. Khi được chấp thuận để sử dụng công nghệ không được công ty cung cấp, hãy thực hiện tất cả biện pháp phòng ngừa thích hợp và chuyển hồ sơ kinh doanh đến một địa điểm đã được phê duyệt trong thời gian sớm nhất có thể.

## An Ninh và Sử Dụng Phù Hợp Tài Sản Của Công Ty

Tất cả các nhân viên đều có chung trách nhiệm bảo vệ con người và tài sản của chúng ta. Khi làm như vậy, các nhân viên phải liên tục quản lý tài sản và tránh lạm dụng, lừa đảo, trộm cắp, tham ô hay sử dụng phương tiện chuyển hướng tài sản của công ty không đúng hoặc bất hợp pháp khác. Điều này bao gồm việc lạm dụng thẻ tín dụng do công ty phát hành hoặc nộp yêu cầu bồi hoàn gian lận. Báo cáo bất kỳ hành vi vi phạm thực tế hay cố tình truy cập hoặc các biện pháp kiểm soát tài chính cho một trong nhiều tùy chọn báo cáo được cung cấp cho bạn.

Việc bảo vệ thiết bị, vật tư hay vật liệu tránh bị trộm cắp hoặc sử dụng trái phép có thể hạn chế tổn thất. Việc báo cáo người hoặc hoạt động đáng ngờ cho quản lý của bạn, nhân viên an ninh hay ban tuân thủ và đạo đức của bạn có thể ngăn chặn thêm một sự cố an ninh nữa.

## Hỏi Đáp

**Nếu tôi phát hiện thấy khuyến mại lớn thứ mà tôi muốn mua và tôi không mang theo thẻ tín dụng cá nhân, liệu tôi có thể sử dụng thẻ tín dụng do công ty cấp được không miễn là tôi sẽ trả lại tiền vào đó?**

Không. Bạn không được sử dụng thẻ tín dụng của công ty để chi tiêu cá nhân.

**Người giám sát của tôi đã yêu cầu các nhân viên bảo trì rời khỏi nhà xưởng trong giờ làm việc để sửa chữa trực trực về điện tại nhà ông ta. Tôi nên làm gì?**

Bạn nên báo cáo mối quan tâm của mình cho một trong nhiều tùy chọn có sẵn cho bạn để hoạt động này có thể được xem xét.

**Người giám sát của tôi đưa cho tôi một biên lai và yêu cầu tôi thanh toán vào thẻ tín dụng của công ty rồi chuyển nó cho cô ấy phê duyệt và thanh toán. Tôi có nên thanh toán biên lai đó không?**

Không. Mỗi nhân viên có trách nhiệm trả các khoản chi phí mà họ làm phát sinh. Trong trường hợp này, giám sát viên của bạn, người có thể xác nhận chi phí, chịu trách nhiệm về khoản phí và nên trình lên giám sát viên của cô ấy để được phê duyệt, kể cả khi khoản tiền đó nằm trong thẩm quyền phê duyệt của giám sát viên của bạn.

**Tôi để ý thấy những người không có ai hộ tống lảng vảng xung quanh và chụp ảnh cơ sở. Tôi nên làm gì?**

Chỉ được phép chụp cơ sở của công ty khi được lãnh đạo đơn vị kinh doanh hoặc ban quản lý địa phương phê duyệt. Việc chụp ảnh trái phép cơ sở của công ty có thể là dấu hiệu của sự theo dõi và hoạt động này cần được coi là đáng ngờ. Ngoài ra, việc chụp ảnh này dẫn đến mất sở hữu trí tuệ của công ty. Nếu bạn thấy hoạt động này xảy ra, hãy báo cáo vấn đề ngay cho bộ phận an ninh hoặc một thành viên trong ban quản lý.

**Tôi thường xuyên mang máy tính xách tay được công ty cấp về nhà và đi công tác. Liệu có thể để nó trong một chiếc xe không được giám sát không?**

Việc mất máy tính hoặc thiết bị thông tin di động không chỉ dẫn đến mất tài sản mà nó cũng có thể dẫn đến mất các thông tin bảo mật hoặc dữ liệu cá nhân. Bạn phải mang theo máy tính vào nhà để đảm bảo cất giữ an toàn. Nếu bạn phải dừng một vài điểm trước khi về đến nhà, hãy kín đáo cất máy tính xách tay hoặc bất kỳ tài sản nào khác để người ngoài không thấy nó trong xe.

## Tài Sản Sở Hữu Trí Tuệ và Thông Tin Bí Mật

Giá trị của ý tưởng, sáng tạo, đổi mới và thông tin — sở hữu trí tuệ — thường lớn hơn giá trị của các vật hữu hình hơn, như tài sản vật chất. Tài sản sở hữu trí tuệ quan trọng của công ty là tâm điểm trong phát triển sản phẩm mới, thu hút các cơ hội kinh doanh mới và duy trì hoạt động kinh doanh hiện tại của chúng ta trong một môi trường cạnh tranh cao.

Tài sản sở hữu trí tuệ mà bạn hoặc người khác tạo ra thay mặt cho công ty, hoặc có liên quan đến hoạt động kinh doanh của chúng ta, đều thuộc về công ty. Nếu chúng ta không xác định và bảo vệ sở hữu trí tuệ thì chúng ta sẽ có nguy cơ mất quyền với nó và các lợi thế cạnh tranh nó mang lại.

#### **Một số hạng mục về quyền sở hữu trí tuệ là:**

- Bí mật kinh doanh và thông tin kinh doanh bí mật và độc quyền
- Nhãn hiệu thương mại và tên thương mại
- Thông tin được bảo hộ bản quyền
- Công nghệ được cấp bằng sáng chế và không được cấp bằng sáng chế

Tài sản sở hữu trí tuệ của công ty có thể được giữ bí mật và chứa thông tin độc quyền. Không được chia sẻ thông tin bí mật và độc quyền cho những người khác bên trong hoặc bên ngoài công ty nếu các cá nhân có nhu cầu cần phải biết chính đáng và đã đồng ý duy trì tính bảo mật của thông tin. Ủy quyền và thỏa thuận thích hợp phải được chuẩn bị sẵn sàng trước khi tiết lộ.

#### **Một số ví dụ về thông tin bảo mật và độc quyền bao gồm:**

- Các quy trình và hệ thống kinh doanh
- Các chiến lược của công ty
- Danh sách khách hàng
- Dữ liệu tài chính
- Các vấn đề pháp lý và quy định
- Các phương thức sản xuất
- Chiến lược tiếp thị
- Các mẫu và phân tích khác và/hoặc các công nghệ quản lý
- Biểu đồ tổ chức
- Các đơn xin bằng sáng chế phát minh chưa được công bố hay phát minh có thể được cấp bằng sáng chế, hoặc có khả năng cấp được cấp bằng sáng chế
- Thông tin định giá
- Công thức sản xuất
- Dữ liệu và chiến lược kinh doanh
- Phần mềm do công ty phát triển
- Dữ liệu, quy trình và thiết bị kỹ thuật
- Sản phẩm và thông tin quy trình kỹ thuật
- Bí mật thương mại và “bí quyết”
- Thông tin cá nhân của nhân viên trong một số khu vực tài phán nhất định



# Hỏi Đáp

## **Một số địa điểm không thuộc công ty tôi tới thăm yêu cầu tôi ký vào nhật ký khách tới thăm hoặc thỏa thuận không tiết lộ trước khi vào địa điểm. Tôi nên làm gì?**

Trước khi bạn tới thăm, hãy yêu cầu chủ cơ sở của bạn cung cấp một bản sao bất kỳ thỏa thuận nào mà bạn phải ký để vào địa điểm. Điều này có thể giúp tránh được những bất ngờ khi bạn đến địa điểm. Nhiều địa điểm yêu cầu khách tới thăm ghi thông tin và đôi khi có thể yêu cầu ký một thỏa thuận không tiết lộ để vào địa điểm. Bạn có thể ký vào nhật ký khách tới thăm hoặc thỏa thuận không tiết lộ nếu thỏa thuận không ép buộc bạn hoặc công ty đi vượt kỳ vọng của chúng ta, được nêu trong Quy tắc này, để tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ của người khác. Những thỏa thuận có thể tiếp tục ràng buộc công ty phải được một nguồn lực Pháp lý của công ty xem xét. Điều phù hợp nhất là đảm bảo thực hiện trước bất kỳ thỏa thuận cần thiết nào. Nếu bạn không thể đáp ứng các yêu cầu của địa điểm, bạn có thể phải từ chối vào địa điểm hoặc ngừng cuộc họp cho đến khi bạn có thể thực hiện một thỏa thuận chấp nhận được.

## **Bảo Vệ Tài Sản Sở Hữu Trí Tuệ Của Công Ty**

Bạn không được phép sử dụng tài sản sở hữu trí tuệ của công ty cho lợi ích cá nhân hoặc cho lợi ích của những người bên ngoài công ty.

Cần phải cẩn trọng không để mất, thất lạc hoặc để không giám sát thông tin bí mật hoặc để ở nơi người khác có thể dễ dàng truy cập vào nó, chẳng hạn như các tập tin trên máy tính mở, ổ đĩa chia sẻ không bị hạn chế hoặc các tài liệu để lại trên máy in hoặc trên bàn làm việc của bạn. Bảo vệ các thông tin bảo mật và hủy những thông tin này một cách hợp lý khi đã sử dụng xong. Chỉ dùng phần cứng và phần mềm do công ty cho phép khi gửi các thông tin bảo mật của công ty bằng điện tử. Không tình cờ thảo luận thông tin bí mật mà người khác có thể nghe lỏm được, chẳng hạn như khi sử dụng họp qua video, điện thoại có loa, điện thoại di động và khi nói chuyện ở nơi công cộng. Bạn luôn phải tuân thủ các biện pháp bảo mật cụ thể hoặc quy trình mà công ty Koch của bạn đã đưa ra.

Khi công việc kết thúc, trách nhiệm bảo vệ tài sản sở hữu trí tuệ và các thông tin bảo mật của công ty vẫn tiếp tục diễn ra. Tất cả tài sản, tài liệu, tư liệu và các tập tin, bao gồm tư liệu và cơ sở dữ liệu máy tính, phải được trả lại cho công ty. Nhân viên nghỉ việc không được giữ bất kỳ bản sao tài sản sở hữu trí tuệ hay thông tin bảo mật nào thuộc về công ty.

## Hỏi Đáp

**Tôi tham dự các khóa học đại học vào các buổi tối trong tuần và muốn sử dụng một số thông tin thuộc về công ty có liên quan đến một bài tập trong khóa học. Việc đó có vi phạm chính sách công ty không?**

Có thể. Rất nhiều thông tin chúng ta tạo ra, sử dụng hoặc kiểm soát trong khi làm việc cho công ty là thông tin mật và độc quyền. Trong khi một số thông tin được công khai và có thể được sử dụng ở những nơi khác hoặc có thể phù hợp để sử dụng cho mục đích giáo dục thì chúng ta không được coi bất cứ thông tin nào của công ty là được công khai. Hãy hỏi người giám sát của bạn trước khi sử dụng bất cứ thông tin nào của công ty cho bất cứ mục đích nào ngoài trách nhiệm của bạn tại công ty.

**Tôi nghe thấy một số nhân viên thảo luận về công việc công ty trên một chuyến bay thương mại. Tôi nên làm gì, nếu có?**

Nếu bạn tin rằng các thông tin được thảo luận mang tính nhạy cảm hoặc bảo mật, hãy nói theo cách tôn trọng cho những người đó biết rằng người khác có thể nghe thấy những gì họ nói. Mỗi nhân viên có trách nhiệm đảm bảo rằng thông tin bảo mật và độc quyền không bị chia sẻ tại nơi công cộng.

**Tôi vừa phát hiện tài liệu có vẻ chứa thông tin nhạy cảm bị bỏ lại trong phòng họp. Tôi nên làm gì?**

Đầu tiên lấy thông tin và sau đó cố gắng xác định chủ sở hữu của tài liệu đó và trả lại cho người đó. Nếu bạn không thể, hãy liên hệ ban tuân thủ và đạo đức hoặc Phòng pháp chế để được giúp đỡ.

**Việc đăng các thông tin tài sản sở hữu trí tuệ của công ty trực tuyến như lên bảng thông báo trên Internet hoặc blog có được chấp nhận không?**

Không. Bạn không được phép công bố thông tin tài sản sở hữu trí tuệ của công ty trừ khi được Pháp luật cho phép. Nếu tài sản sở hữu trí tuệ tạo thành thông tin bí mật, không được tiết lộ thông tin cho bất cứ ai bên ngoài công ty, trừ khi họ có nhu cầu chính đáng cần biết thông tin để thực hiện hoạt động kinh doanh của công ty và đã đồng ý duy trì tính bảo mật của thông tin.

**Có một trang web không phải của công ty có thông tin về một trong những sản phẩm của chúng ta mà tôi tin là không chính xác. Tôi có nên đăng một tuyên bố thay mặt cho công ty để đính chính thông tin không chính xác không?**

Chỉ những người được ủy quyền đại diện cho công ty có thể làm như vậy. Bạn phải liên hệ với người giám sát của mình nếu bạn lo lắng về thông tin sai lệch để các nguồn lực được ủy quyền của công ty có thể phản hồi với bài đăng, nếu thích hợp.

**Tôi có phải bảo vệ thông tin bảo mật và độc quyền sau khi tôi rời khỏi công ty không?**

Có. Bạn có nghĩa vụ không được sử dụng hoặc tiết lộ thông tin bảo mật và độc quyền của công ty kể cả sau khi bạn đã thôi việc.

## Việc Sử Dụng Nhãn Hiệu Thương Mại

Việc thể hiện cái nhìn thống nhất đối với các khách hàng và cộng đồng của chúng ta có giá trị cố hữu quan trọng. Nhãn hiệu của công ty chúng ta và các nhãn hiệu khác là tài sản có giá trị, và việc sử dụng nhãn hiệu phù hợp và tuân theo hướng dẫn hoặc tiêu chuẩn thương hiệu công ty là điều rất quan trọng. Việc sử dụng, bảo vệ và thực thi quyền của chúng ta để duy trì sức mạnh và giá trị thương hiệu của chúng ta và bản sắc của công ty cũng rất quan trọng.

### Một số ví dụ về các thương hiệu công ty của chúng ta:

- Các nhãn hiệu như Principle Based Management™, Market-Based Management®, Principled Entrepreneurship<sup>SM</sup> và logo Koch® đều là các nhãn hiệu thuộc sở hữu của Koch Industries.
- Các thương hiệu như khăn giấy Brawny® và giấy lụa Quilted Northern® là những thương hiệu thuộc sở hữu của Georgia-Pacific Consumer Products.
- Các thương hiệu như phích cắm Mini-Fit® và phích cắm Picoflex® là thương hiệu thuộc sở hữu của Molex.
- Các thương hiệu như nhiên liệu Gold Diesel® và dung môi đặc biệt Sure Sol® là những thương hiệu thuộc sở hữu của Flint Hills Resources.
- Các thương hiệu như chất ổn định nitơ Agrotain® và phân bón Nitamin® là những thương hiệu thuộc sở hữu của Koch nông học Dịch vụ.
- Các thương hiệu như đóng gói có cấu trúc Intalox® và đóng gói ngẫu nhiên Flexiring® là những thương hiệu thuộc sở hữu của Koch-Glitsch.

Không được sao chép nhãn hiệu hàng hóa dưới bất kỳ hình thức nào không nằm trong hướng dẫn hoặc tiêu chuẩn thương hiệu của công ty và chúng phải phù hợp với tất cả các điều luật hiện hành.

## Bằng Sáng Chế và Bí Mật Thương Mại

Việc bảo vệ tài sản sở hữu trí tuệ của công ty là điều cần thiết để đảm bảo rằng công ty bảo toàn giá trị đầy đủ của các cải tiến kỹ thuật của mình. Do tính chất phức tạp của bằng sáng chế và bí mật thương mại, bạn cần liên hệ với Phòng Pháp lý của công ty Koch của bạn để thực hiện các biện pháp thích hợp để bảo vệ các công nghệ mới được phát triển.

Nếu bạn biết về một hành vi vi phạm tiềm ẩn hoặc lạm dụng bằng sáng chế của công ty hay bí mật thương mại của một bên thứ ba, bạn cần liên hệ với Phòng Pháp lý của công ty Koch của bạn để điều tra.

## Bằng Sáng Chế và Bí Mật Thương Mại Của Người Khác

Công ty tôn trọng quyền bằng sáng chế có hiệu lực và có thể thực hiện và bí mật thương mại của các công ty khác trên khắp thế giới bằng cách tránh vi phạm hay lạm dụng các quyền này hoặc bằng cách xin giấy phép. Do tính chất phức tạp của bằng sáng chế và bí mật thương mại, bạn cần liên hệ với bộ phận Pháp lý tài sản sở hữu trí tuệ của

công ty Koch của bạn, bộ phận này sẽ phối hợp cùng với đơn vị kinh doanh để đảm bảo thực hiện các biện pháp thích hợp để bảo vệ các công nghệ mới được phát triển.

## **Ứng Dụng Phần Mềm, Mã và Tài Liệu Do Công Ty Phát Triển**

Phần mềm ứng dụng do các nhân viên phát triển là tài sản của công ty và nói chung thường được công ty sử dụng độc quyền. Bạn bị nghiêm cấm sao chép hoặc phân phối các ứng dụng trái phép.

## **Hỏi Đáp**

### **Tôi có thể bán sản phẩm hoặc dịch vụ mà tôi phát triển trong thời gian của cá nhân tôi không?**

Nó phụ thuộc vào sản phẩm hoặc dịch vụ. Giống như nhiều công ty, trong phạm vi pháp luật cho phép, chúng tôi có quyền sở hữu bất kỳ sản phẩm hoặc dịch vụ nào có liên quan đến hoạt động kinh doanh của chúng ta, ngay cả khi bạn dùng thời gian của mình để phát triển nó. Việc hành động liêm chính và đảm bảo rằng bạn đang thực hiện các nghĩa vụ pháp lý của mình yêu cầu bạn có thư chấp nhận từ Phòng pháp chế trước khi bắt đầu tiếp thị bất kỳ sản phẩm hoặc dịch vụ nào như vậy.

## **Việc Sử Dụng Hợp Lý Sở Hữu Trí Tuệ Của Người Khác**

Cũng như việc bạn có trách nhiệm sử dụng hợp lý và bảo vệ tài sản sở hữu trí tuệ của công ty, bạn cũng có trách nhiệm đảm bảo rằng bạn coi trọng tài sản sở hữu trí tuệ của người khác. Đây là việc đúng phải làm và nếu bạn sử dụng sai tài sản sở hữu trí tuệ của người khác, bạn và công ty có thể phải chịu các hậu quả pháp lý nghiêm trọng.

## **Thông Tin Bảo Mật và Độc Quyền của Người Khác**

Việc thu thập thông tin về các đối thủ cạnh tranh từ các nguồn công khai hợp pháp để đánh giá giá trị liên quan của các sản phẩm, dịch vụ và phương thức tiếp thị là phù hợp và luôn cần thiết. Tuy nhiên, có các giới hạn đối với cách thu thập thông tin. Ví dụ, việc tìm kiếm thông tin bí mật từ một nhân viên mới, người gần đây làm việc cho một đối thủ cạnh tranh, giả danh với hy vọng sẽ nhận được thông tin bí mật từ hoặc về một đối thủ cạnh tranh hoặc chia sẻ hay sử dụng thông tin bí mật của các công ty khác có được trong khi tiến hành quy trình thẩm định cho các thương vụ mua lại tiềm năng với các mục đích không phải đánh giá việc mua lại đều bị nghiêm cấm và có thể là bất hợp pháp.

Nếu thông tin nằm trong một thỏa thuận bí mật hoặc nghĩa vụ sử dụng hạn chế của công ty với một cá nhân hoặc công ty khác, chẳng hạn như người cấp phép công nghệ, việc chia sẻ và sử dụng thông tin cần phải tuân theo các điều kiện trong thỏa thuận với các bên.

## Hỏi Đáp

**Tôi đã làm trong một thương vụ mua lại đã không xảy ra. Một nhóm khác đang làm trong một thương vụ mua lại tương tự. Tôi có thể chia sẻ thông tin từ dự án không?**

Việc đó còn tùy. Trong trường hợp có thương vụ mua lại tiềm năng, công ty thường ký một thỏa thuận bảo mật trước khi nhận thông tin. Các điều khoản của thỏa thuận này có thể cấm việc tiết lộ và/hoặc sử dụng thông tin đó cho các dự án khác. Hãy liên hệ Phòng pháp chế để được giúp đỡ phân tích vấn đề này.

**Một người bán hàng gửi nhầm cho tôi một bản sao báo cáo có chứa thông tin bảo mật về kế hoạch kinh doanh của đối thủ cạnh tranh. Tôi có thể chuyển nó cho phòng tiếp thị hay không?**

Không. Bạn không được đọc thêm báo cáo đó cũng như không được giữ hay sao chép nó. Hãy đưa tài liệu đó cho quản lý của bạn và Phòng pháp chế để có cách xử lý phù hợp.

## Bản quyền

Pháp luật về bản quyền bảo vệ các tài liệu chúng ta sử dụng trong công việc của chúng ta. Âm nhạc, hình ảnh đồ họa in ấn và điện tử, logo và thiết kế của các công ty khác, nội dung kỹ thuật số, tài liệu được quét, bài báo thương mại, bản vẽ kỹ thuật, video trực tuyến và các bài viết là một số ví dụ. Các trang trình bày, các tài liệu đào tạo, mô hình quản lý hoặc các tài liệu khác do những nhà tư vấn hoặc cơ quan bên ngoài chuẩn bị đều được được bảo vệ bản quyền.

Không sao chép, phát tán hoặc thay đổi phần mềm, tài liệu hoặc các tài liệu khác mà không được phép hợp lệ hoặc được cho phép trước từ chủ sở hữu bản quyền hay cơ quan được ủy quyền.

**Để phát tán các tài liệu được bảo vệ bản quyền, bạn có các lựa chọn sau:**

- Xác thực tài liệu đó có nằm trong phạm vi thỏa thuận cấp phép công ty đa quốc gia của chúng ta hay không từ Trung Tâm Xử Lý Bản Quyền
- Đưa ra dạng tài liệu được in ấn ban đầu hoặc nếu tài liệu chỉ có sẵn trên Internet, đưa ra liên kết đến tài liệu.
- Xin phép được sao chép và phát tán từ chủ sở hữu bản quyền.

## Hỏi Đáp

**Tôi muốn sử dụng một đoạn video liên quan đến công việc hay bài viết mà tôi tìm thấy trên một trang web trong một bài thuyết trình với nhóm của tôi. Tôi có thể làm vậy không?**

Việc đó còn tùy. Các yếu tố có liên quan có thể bao gồm nguồn video hoặc bài viết, phương pháp chia sẻ và mục đích chia sẻ. Người tạo ra video hoặc tác giả của một bài viết là chủ sở hữu bản quyền ban đầu. Thực tế một đoạn video hoặc bài viết đã được đăng tải trên một trang web không cung cấp cho bạn quyền được sao chép video hoặc bài viết. Nhiều trang web chỉ cho phép bạn tải về một đoạn video hoặc in một bản sao của một bài báo cho mục đích sử dụng cá nhân. Tìm các cách để chia sẻ kiến thức một cách phù hợp. Các lựa chọn có thể bao gồm chuyển liên kết trang web, nhúng liên kết đến một video hoặc yêu cầu sự cho phép của chủ sở hữu bản quyền.

### Hợp Đồng Cấp Phép Phần Mềm

Phần mềm được cấp phép sử dụng trên máy tính của công ty nhìn chung được tạo ra và được đăng ký bản quyền bởi các công ty khác và có thể phải tuân theo các hạn chế liên quan đến việc sử dụng và phát tán của nó. Công ty thường nhận và sử dụng phần mềm này theo hợp đồng cấp phép và không có các quyền sở hữu. Việc sao chép hoặc sử dụng phần mềm trái phép trên máy tính có thể là bất hợp pháp và cũng vi phạm thỏa thuận cấp phép.

Chỉ sử dụng phần mềm theo các điều khoản nêu trong hợp đồng cấp phép phần mềm hiện hành. Bạn có trách nhiệm hiểu và tuân thủ các hợp đồng cấp phép phần mềm và chính sách phần mềm của công ty Koch của bạn. Nếu thỏa thuận cấp phép phần mềm cụ thể không rõ ràng, hãy liên hệ với phòng CNTT tại địa phương.

### Việc Sao Chép, Sử dụng hoặc Phát Tán Phần Mềm Trái Phép

Không tạo, sử dụng hay phát tán các bản sao trái phép của bất cứ phần mềm nào trong bất cứ tình huống nào.

# Hỏi Đáp

**Việc cài đặt phần mềm miễn phí, phần mềm chia sẻ, v.v vào máy tính công ty của tôi có được chấp nhận không?**

Không cài đặt bất kỳ sản phẩm phần mềm nào, bao gồm bất kỳ phần mềm nào bạn có thể mua để sử dụng cá nhân, trên máy tính của công ty mà không có sự chấp thuận của lãnh đạo CNTT kinh doanh của bạn. Họ có thể giúp đảm bảo rằng tất cả các yêu cầu về cấp phép được đáp ứng và phần mềm thích hợp để sử dụng trên máy tính.

**Giấy phép phần mềm có thể được chuyển nhượng từ một nhân viên hoặc đại diện công ty sang nhân viên hoặc đại diện công ty khác hay không?**

Mọi giao dịch chuyển giấy phép cần ban CNTT của bạn phê duyệt. Một số giấy phép cấm chuyển giao giữa các nhân viên hoặc yêu cầu xử lý đặc biệt khác.

**Chính sách liên quan đến việc mua phần mềm?**

Việc mua phần mềm được phối hợp thông qua ban CNTT của bạn và phải tuân theo chính sách mua phần mềm của công ty Koch của bạn để đảm bảo quản lý và kiểm tra toàn cầu các giấy phép phần mềm của chúng ta.

## Quản lý Hồ sơ và Thông tin của Công ty

Thông tin là một tài sản có giá trị và tất cả mọi người có trách nhiệm đảm bảo rằng thông tin có liên quan đến hoạt động kinh doanh của công ty, dù được tạo ra như thế nào hay được lưu trữ ở đâu, đều được quản lý có hiệu quả, từ lúc tạo ra tới khi được loại bỏ.

**Kỳ vọng quản lý thông tin và hồ sơ của công ty là:**

- Tuân thủ pháp luật và quy định hiện hành bắt buộc phải lưu giữ một số loại hồ sơ nhất định.
- Quản lý và lưu giữ hồ sơ phù hợp với chính sách lưu giữ được đưa ra của công ty Koch của bạn.
- Chỉ tạo hoặc lưu trữ hồ sơ của công ty tại các địa điểm đã được phê duyệt.
- Bảo quản mọi hồ sơ liên quan tới bất kỳ vụ tố tụng, cuộc kiểm toán hoặc điều tra nào của chính phủ đang diễn ra hoặc đã có yêu cầu, hay cần phải tuân theo lưu giữ pháp lý.
- Lưu thông tin lưu trữ về nội dung quan trọng lịch sử của công ty.
- Đảm bảo rằng các hồ sơ quan trọng được nhận diện, bảo vệ tránh bị hủy và có sẵn để công ty hoạt động liên tục trong trường hợp có thảm họa.
- Hủy hồ sơ đã đáp ứng khoảng thời gian lưu giữ hiện hành, không phải tuân theo lưu giữ pháp lý và không tiếp tục có giá trị kinh doanh.

## Hồ Sơ Kinh Doanh Chính Xác

Công ty yêu cầu hồ sơ kinh doanh phải chính xác và đầy đủ. Điều này bao gồm toàn bộ các hồ sơ kinh doanh như hồ sơ về môi trường, sự an toàn, hoạt động, nhân sự và tài chính.

### Để đảm bảo điều này, bạn phải:

- Chuẩn bị hồ sơ chính xác và hoàn chỉnh.
- Chỉ ký hay phê duyệt những hồ sơ chính xác và hoàn chỉnh.
- Chỉ tiết lộ hồ sơ khi được chính sách của công ty cho phép.

Không được đưa ra thông tin sai hoặc hành động lừa dối. Điều này bao gồm nhập sai vào sổ sách và hồ sơ công ty, hủy bất tài liệu mà không được ủy quyền, làm giả tài liệu, cung cấp hoặc gạ gẫm lời chứng nhận sai, tham gia bất kỳ hành vi nào được dựng lên để che đậy, làm mờ, sai lệch hoặc ẩn giao dịch hoặc hành vi gian lận.

## Hỏi Đáp

### Tôi nghĩ rằng đồng nghiệp đang báo cáo thời gian cô ấy đã không làm việc. Tôi nên làm gì?

Việc báo cáo sai thời gian mà nhân viên không làm việc chứng tỏ thiếu sự liêm chính và là một vấn đề nghiêm trọng. Nó cũng dẫn tới chi phí cao hơn trong kinh doanh và là một dạng ăn trộm. Báo cáo quan ngại của bạn bằng cách sử dụng một trong nhiều lựa chọn sẵn có với bạn.

### Điều gì xảy ra nếu người giám sát đề nghị tôi không gửi báo cáo làm thêm giờ?

Luật pháp và chính sách công ty rất rõ ràng trong lĩnh vực này. Bạn phải báo cáo chính xác toàn bộ thời gian làm việc mà không có ngoại lệ. Bạn phải báo cáo hành vi của người giám sát bằng cách sử dụng một trong số các tùy chọn sẵn có.

### Tôi cho rằng sẽ phải kiểm tra các chuẩn mực đánh giá trên một phần thiết bị trong mỗi ca làm việc. Hôm qua tôi đã quên. Tôi hầu như luôn luôn nhận được cùng số đo. Liệu tôi có thể điền chỉ số ngày hôm qua bằng số liệu của ngày hôm nay không?

Tuyệt đối không. Mọi việc chúng ta làm phải dựa trên các số đo trung thực và chính xác và dữ liệu tin cậy. Thực hành sự liêm chính và khiêm tốn bằng cách thừa nhận rằng mình đã phạm sai lầm. Các sai lầm có thể trở nên đặc biệt nghiêm trọng khi nhân viên cố gắng che giấu.

## Các đề nghị bên ngoài về thông tin

Để đảm bảo được xử lý phù hợp, hãy chuyển các câu hỏi từ bên ngoài cho bộ phận hoặc nhân viên thích hợp.

- Chuyển mọi câu hỏi từ các cơ quan quản lý cho phòng Pháp chế hoặc các bộ phận thích hợp trong công ty như phòng nhân sự hay chuyên viên môi trường, sức khỏe và an toàn.



- Hãy chuyển tất cả các câu hỏi từ các phương tiện truyền thông tin tức hoặc thương mại yêu cầu phản hồi của công ty tới văn phòng Công Vụ Chính Phủ, cơ quan này sẽ đưa ra một phát ngôn viên phù hợp.
- Tham khảo toàn bộ các yêu cầu về nhân viên hiện tại hoặc trước đây cho tới lãnh đạo nhân sự sở tại.

## *Hỏi Đáp*

**Tôi nhận được cuộc gọi từ đại diện cơ quan chính phủ hỏi về hoạt động điều hành và kinh doanh của công ty. Tôi nên làm gì?**

Bạn nên thông báo một cách lịch sự cho người đại diện biết là công ty có chính sách hợp tác với chính phủ, tuy nhiên, bạn sẽ liên hệ lại với họ sau. Bạn cần liên hệ ngay với Phòng pháp chế để được hướng dẫn.

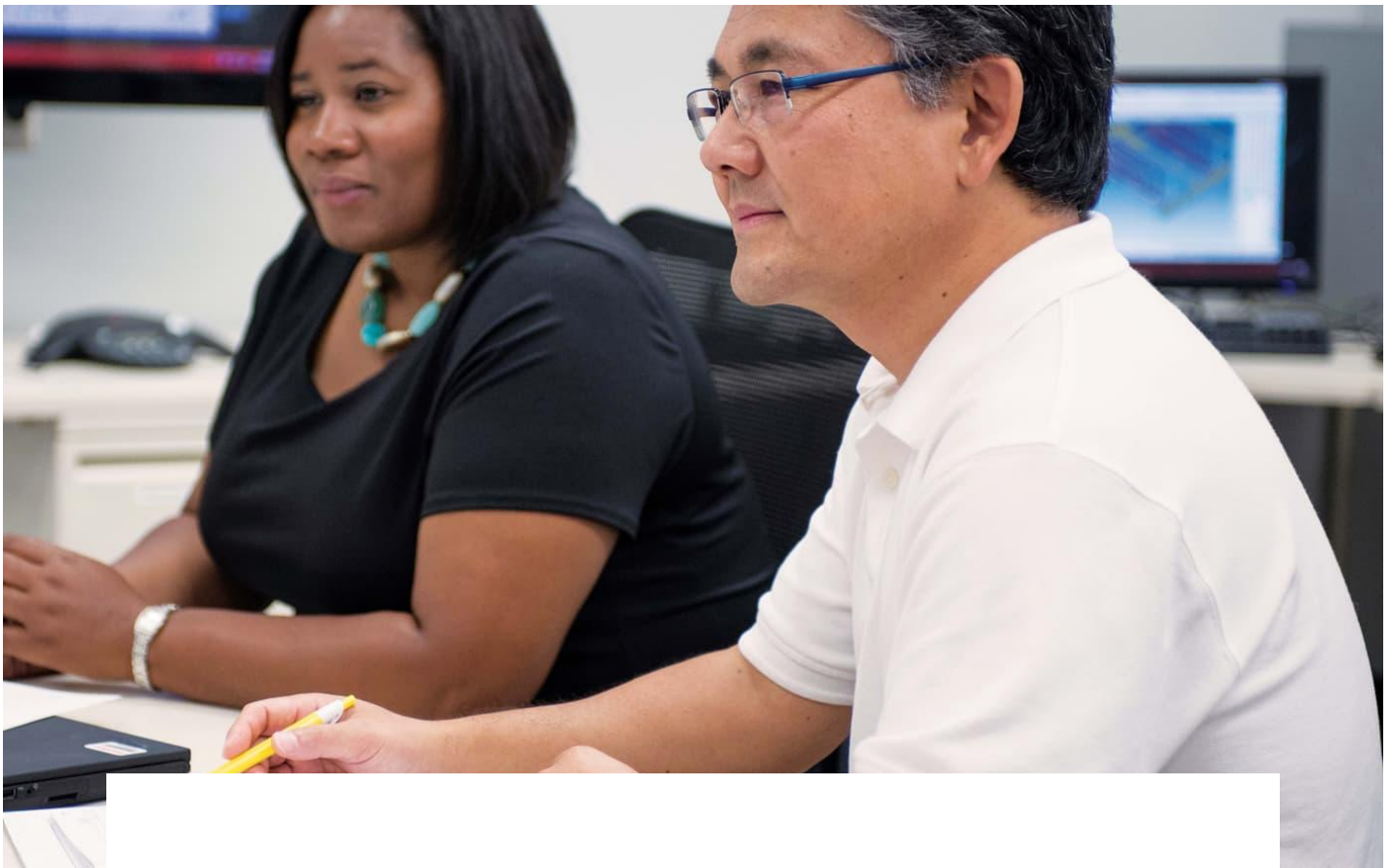


---

## CHƯƠNG 4

# Liên Chính Cá Nhân và Trong Kinh Doanh

---



“Cha tôi từng khuyên một nhóm sinh viên học kinh doanh là 'luôn làm ăn với những người đáng kính trọng.' Ông nói với họ “tất cả các hợp đồng và luật sư trong Kitô giáo không thể làm cho một người đàn ông không trung thực tuân theo quy tắc.” Khi chúng ta xem xét một mối quan hệ kinh doanh — dù với một nhân viên, đối tác, nhà cung cấp hay khách hàng — câu hỏi đầu tiên của chúng ta là họ có luôn liêm chính không?” — Charles Koch

# Tránh Xung Đột Lợi Ích

## Tránh Xung Đột Lợi Ích

Xung đột lợi ích xảy ra khi các hoạt động cá nhân, xã hội, tài chính, chính trị hoặc các hoạt động khác can thiệp hoặc có khả năng can thiệp vào trách nhiệm của chúng ta với công ty. Phải tránh xung đột thực tế. Ngay cả bên ngoài có xung đột có thể gây tổn hại và cần phải tránh. Trách nhiệm làm việc chính của bạn là làm cho công ty và bạn được kỳ vọng tránh bất cứ hoạt động nào có thể can thiệp hoặc có vẻ can thiệp tới việc thực hiện trách nhiệm này.

Các phần dưới đây là những ví dụ về các lĩnh vực có thể phát sinh xung đột lợi ích.

## Tận Dụng Lợi Thế từ Các Cơ Hội Kinh Doanh Của Công Ty

Bạn không được tận dụng lợi thế từ các cơ hội kinh doanh hoặc các cơ hội kinh doanh tiềm năng của công ty mà bạn biết được hoặc phát triển trong khi làm việc cho công ty. Điều này đúng dù nó tạo ra lợi ích trực tiếp cho bạn hoặc bất cứ cá nhân hay công việc kinh doanh nào khác.

## Làm Việc cho Công Ty Khác

Trong khi không có lệnh cấm chung về làm việc cho các công ty khác, việc làm cho công ty khác không được gây ảnh hưởng tới trách nhiệm của bạn đối với công ty, bao gồm việc lấy thời gian từ các nhiệm vụ của công ty hoặc lạm dụng các nguồn lực của công ty. Nếu công việc thứ hai là với một tổ chức là đối thủ cạnh tranh, khách hàng, nhà cung cấp hàng hóa hoặc dịch vụ cho công ty thường nảy sinh xung đột thực sự hoặc rõ ràng. Điều cần nhắc tương tự cũng áp dụng với làm việc, tư vấn hay cố vấn cho một tổ chức đang tìm cách trở thành đối thủ cạnh tranh, khách hàng hoặc nhà cung cấp của công ty. Trước khi tham gia làm một công việc thứ hai với bất kỳ công ty nào khác, bạn nên nói chuyện với người giám sát của mình để đảm bảo nó không gây xung đột cho bạn.

## Tiến Hành Kinh Doanh với Công Ty

Trừ khi được cho phép hoặc chấp thuận cụ thể, bạn và người thân của mình không được tham gia vào bất kỳ giao dịch nào với công ty. Ví dụ bao gồm việc thuê, mua, bán, chuyển nhượng hoặc sử dụng tài sản hay cung cấp dịch vụ.

Xung đột có thể phát sinh khi người thân hay bạn bè làm việc cho đối thủ cạnh tranh, khách hàng hoặc nhà cung cấp và tương tác trực tiếp với bạn hoặc nhóm kinh doanh của bạn do vai trò của họ với công ty đó. Nếu bạn không chắc liệu bạn có nằm trong tình huống có thể tạo ra xung đột lợi ích tiềm tàng hay không, hãy hỏi ý kiến người giám sát của bạn.

## Chủ Sở Hữu hay Đầu Tư vào Công Ty Khác

Bạn và người thân không được có lợi ích đáng kể với bất kỳ khách hàng, đối thủ cạnh tranh hoặc nhà cung cấp nào. Bạn được yêu cầu thông báo cho người giám sát của bạn về bất kỳ lợi ích trong kinh doanh bên ngoài có tính chất này mà bạn có hoặc đang xem xét. Ngoài vi phạm tiềm ẩn luật giao dịch nội gián, quyền sở hữu hoặc các khoản đầu tư thuộc dạng này có thể làm giảm khả năng bạn đưa ra quyết định kinh doanh khách quan thay mặt công ty và làm bạn sao lãng với những trách nhiệm chính của bạn với công ty.

## **Tuyển Dụng Thành Viên Gia đình Ruột Thịt**

Việc thuê người thân phải được lãnh đạo nhân sự cao cấp của công ty Koch bạn đang làm việc phê duyệt trước.

### **Các Hoạt Động Cá Nhân**

Chúng ta đều được kỳ vọng dành tất cả sự chú ý vào hoạt động kinh doanh trong giờ làm việc. Không để các hoạt động cá nhân, kể cả những hoạt động liên quan đến việc kinh doanh của cá nhân làm giảm sự tập trung của bạn hoặc can thiệp vào trách nhiệm của bạn với công ty.

## Hỏi Đáp

**Một trong số các nhà thầu điện làm việc cho công ty muốn mời tôi làm một công việc bán thời gian vào cuối tuần. Điều này có gây ra rắc rối không?**

Có thể có. Chính sách của chúng ta về việc tránh xung đột lợi ích bắt buộc tất cả chúng ta phải tránh ngay cả một biểu hiện xung đột lợi ích.

**Chị gái tôi quản lý một cửa hàng văn phòng phẩm tại địa phương và chị ấy nói rằng có thể tiết kiệm tiền cho chúng ta nếu tôi có thể giúp chị ấy làm ăn với công ty. Tôi có thể sử dụng công ty của chị ấy hoặc giới thiệu công ty này với những người khác trong công ty hay không?**

Điều này có thể được coi là xung đột lợi ích hay thiên vị. Bạn nên tiết lộ mối quan hệ và xin phê duyệt trước từ ban quản lý địa phương trước khi bước vào thỏa thuận kinh doanh này hay giới thiệu nó cho những người khác trong công ty.

**Tôi có khoản đầu tư tại một công ty không phải là khách hàng, đối thủ cạnh tranh hoặc nhà cung cấp. Khoản đầu tư của tôi khiến tôi thỉnh thoảng phải nhận và trả lời email và các cuộc điện thoại khi tôi đang làm việc. Việc này có gây ra xung đột lợi ích không?**

Việc đó còn tùy. Có nhiều nhân tố có thể khiến tồn tại xung đột. Bạn nên liên hệ với người giám sát của bạn để thảo luận các thực tế liên quan đến khoản đầu tư của bạn và cùng nhau xác định hướng hành động.

**Công ty thuộc sở hữu của gia đình chúng tôi có thể bán sản phẩm hoặc dịch vụ của mình cho công ty không?**

Hành động liên chính đòi hỏi công ty gia đình của bạn không được cố gắng giao dịch kinh doanh với công ty trừ khi và cho đến khi bạn được ban quản lý địa phương hoặc ban tuân thủ và đạo đức của bạn cho phép.

**Việc sử dụng máy tính của tôi trong thời gian ăn trưa để truy cập Internet nhằm tìm các chủ đề cá nhân ưa thích có được không?**

Có, với một số điều kiện nhất định. Nếu bạn sử dụng Internet trong thời gian ngắn, không thường xuyên và bạn không truy cập các địa chỉ không phù hợp thì nhìn chung là chấp nhận được. Nếu bạn có nghi ngờ, hãy hỏi người giám sát của bạn. Bạn cũng nên tham khảo phần sử dụng phương tiện điện tử có thể được chấp nhận trong Quy tắc này.

**Con trai tôi ở nhà một mình sau giờ học cho đến khi tôi về nhà. Tôi có thể cho phép cháu gọi điện cho tôi khi cháu về đến nhà sau giờ học để cho tôi biết rằng cháu đã về nhà an toàn được không?**

Có. Nhìn chung việc chúng ta gọi và nhận những cuộc gọi cá nhân một cách không thường xuyên, ngắn và không làm ảnh hưởng đến tiến trình thông thường của hoạt động kinh doanh là chấp nhận được.

**Tôi tiếp xúc với rất nhiều người tại nơi làm việc và tôi nghĩ rằng đây sẽ là một cơ hội tuyệt vời để có thể giới thiệu dòng sản phẩm mỹ phẩm mới mà tôi bán và cũng để hỏi họ xem liệu họ có muốn tham gia vào một buổi quyên góp cho trường của con tôi không. Một trong những hoạt động này có tạo ra xung đột lợi ích**

### **hoặc vi phạm chính sách khác không?**

Bạn không được phép gạ gẫm đồng nghiệp trong thời gian làm việc của công ty, trong khu vực làm việc, hoặc bằng cách sử dụng các nguồn lực của công ty, chẳng hạn như email. Bạn cũng cần tránh không gạ gẫm bất cứ ai mà bạn quản lý. Hãy liên hệ người giám sát hoặc lãnh đạo nhân sự của bạn để đảm bảo bạn hiểu chính sách không chào mời được áp dụng đối với địa điểm của bạn.

### **Chúng ta có được phép tham gia cá cược không?**

Việc góp tiền cá cược tại văn phòng, thường được sử dụng để đặt cược cho kết quả của các sự kiện thể thao, chắc chắn là phi pháp. Vì thế, không được sử dụng các tài sản và nguồn lực của công ty để tài trợ hoặc tham gia vào loại hoạt động này. Trong khi một số hoạt động cá cược nhất định có thể là hợp pháp theo luật pháp của tiểu bang, bất kỳ hoạt động nào được tiến hành trong thời gian làm việc hoặc liên quan đến việc sử dụng tài sản công ty, chẳng hạn như email hoặc máy sao chép, đều được coi là không phù hợp.

### **Quy Tắc này có nghiêm cấm tôi có mối quan hệ tình cảm với đồng nghiệp không?**

Quy tắc không hướng đến bao gồm các vấn đề cá nhân giữa người lao động. Tuy nhiên, các mối quan hệ tình cảm với người khác tại nơi làm việc có thể dẫn đến các tình huống mà Quy Tắc này nghiêm cấm. Ví dụ, cần phải tránh những nhân viên giám sát lẫn nhau, đồng nghiệp làm việc gần gũi với nhau hoặc những người có ảnh hưởng tới tiền lương của nhau, đánh giá hiệu quả công việc, lợi ích công việc hoặc các điều khoản và điều kiện tuyển dụng. Nếu bạn thấy mình trong một tình huống có thể dẫn đến xung đột lợi ích tiềm năng hoặc thực tế do mối quan hệ tình cảm với một đồng nghiệp, công ty khuyến khích bạn nêu vấn đề này với giám sát viên của bạn hoặc phòng nhân sự.

### **Tôi là người lập trình phần mềm cho công ty. Tôi muốn bắt đầu khởi nghiệp kinh doanh bằng việc phát triển và bảo trì phần mềm máy tính cá nhân cho các công ty nhỏ. Việc này liệu có tạo ra xung đột lợi ích không?**

Tùy thuộc vào nhiều yếu tố, như liệu sản phẩm của bạn có giống các chương trình mà bạn đã phát triển khi làm việc cho công ty hay không, và liệu thời gian, vật chất, thiết bị hoặc các thông tin độc quyền của công ty có được sử dụng cho việc phát triển, tiếp thị hay bảo trì sản phẩm của bạn không. Trước khi bắt đầu công việc kinh doanh của mình, bạn cần hỏi ý kiến giám sát của mình để xác định xung đột lợi ích cũng như xác định xem liệu có thông tin độc quyền hay bí mật thương mại nào của công ty ở trong đó không.

### **Tôi được yêu cầu phục vụ trong hội đồng của một tổ chức phi lợi nhuận. Điều đó có vấn đề gì không?**

Bạn phải tham khảo ý kiến cấp trên của mình. Các hoạt động trong hội đồng của bạn không được xung đột với thời gian làm việc của bạn và bạn không được sử dụng các nguồn lực của công ty để trao đổi thông tin với những người khác trong cương vị bạn là thành viên hội đồng phi lợi nhuận bên ngoài. Những chức vụ trong hội đồng vì lợi nhuận của công ty tạo thêm rủi ro và sẽ cần phải được tiến hành xem xét và phê duyệt trước thêm.

## Quà Tặng, Tiền Bồi Dưỡng và Chiêu Đãi

Chúng ta tự hào về việc xây dựng mối quan hệ tốt với khách hàng, nhà cung cấp, các quan chức chính phủ và các đối tác kinh doanh khác. Đôi khi, nếu luật pháp cho phép, việc trao đổi quà tặng hay chiêu đãi khiêm tốn có thể thích hợp. Cảm nhận và khả năng suy xét tốt cũng đóng vai trò rất quan trọng trong việc xác định sự phù hợp của một món quà hoặc chiêu đãi. Tránh bất kỳ mối quan hệ nào có thể tạo bề ngoài không phù hợp hay ảnh hưởng hoặc gây ảnh hưởng đến khả năng bạn đưa ra quyết định kinh doanh tốt. Việc gợi ý, cho tặng, chào mời hoặc nhận bất cứ loại hối lộ hay lợi quả nào đều bị tuyệt đối nghiêm cấm.

Quà tặng được định nghĩa rất rộng và có thể bao gồm bất kỳ thứ gì có giá trị, chẳng hạn như tiền mặt hoặc tương đương tiền mặt, du lịch, phương tiện đi lại, chỗ ở, ăn uống, đồ uống, chiêu đãi, sử dụng tài liệu của công ty, cơ sở vật chất hay trang thiết bị không có sẵn hoặc được cung cấp cho công chúng nói chung, đề nghị tuyển dụng, hứa hẹn các cơ hội kinh doanh trong tương lai, học bổng và các khoản đóng góp từ thiện.

**Theo quy tắc chung, không được cung cấp hoặc nhận bất kỳ thứ gì có giá trị hay đối xử đặc biệt dưới bất cứ hình thức nào hoặc từ bất cứ cá nhân, tổ chức hay quan chức chính phủ nào được thực hiện với mục đích tìm cách tiến hành hoạt động kinh doanh với công ty, hoặc để cạnh tranh với hay điều chỉnh công ty trừ khi nó:**

- Quà tặng cần hợp pháp, có đạo đức, có giá trị giới hạn và hỗ trợ một mục đích kinh doanh hợp lệ.
- Quà tặng không tạo ra nghĩa vụ kinh doanh thực sự hoặc khiến người khác cảm nhận như vậy.
- Việc công bố công khai giao dịch sẽ không gây khó khăn cho công ty.
- Nhận được được phê duyệt phù hợp.

**Điều sau đây cũng được áp dụng khi trao hoặc nhận bất kỳ thứ gì có giá trị:**

- Không được trao hoặc nhận quà bằng tiền mặt.
- Không được trao hoặc nhận thẻ quà tặng, giấy chứng nhận hoặc tương đương tiền khác bao gồm những thứ chỉ đổi lấy hàng hóa trong cửa hàng. Các lựa chọn trao đổi hiện diện có thể dẫn đến việc người nhận đổi quà tặng để lấy đồ ưa thích khác hoặc thậm chí chuyển đổi quà tặng bằng tiền mặt. Trường hợp ngoại lệ có thể thích hợp trong một số hoàn cảnh hạn chế và chỉ được phép khi các yêu cầu phê duyệt trước của công ty Koch của bạn đã được đáp ứng. Ngoại lệ này không áp dụng đối với các quan chức chính phủ ở Mỹ hay các quan chức chính phủ nước ngoài bên ngoài nước Mỹ.
- Không gạ gẫm bất kỳ thứ gì có giá trị từ khách hàng, nhà cung cấp, các quan chức chính phủ hoặc các đối tác kinh doanh.
- Cần báo cáo yêu cầu không phù hợp đối với bất kỳ thứ gì có giá trị từ khách hàng, nhà cung cấp, quan chức chính phủ hoặc các đối tác kinh doanh.
- Việc cung cấp hoặc nhận bất kỳ thứ gì có giá trị phải được giám sát của nhân viên phê duyệt nếu giá trị được trao hoặc nhận, vượt quá 100 USD.
- Khi cung cấp bất kỳ thứ gì có giá trị, chỉ giới hạn ở những người có trách nhiệm trực tiếp với công việc kinh doanh trừ khi sự tham gia của những người khác (như các thành viên gia đình trực tiếp) là cần thiết cho mục đích kinh doanh chính đáng của khoản chi phí.
- Việc cho hoặc nhận quà, chiêu đãi hoặc tiền thưởng thêm khác có thể đòi hỏi sự cung cấp chứng từ về phía bạn. Việc cho hoặc nhận quà cũng có thể dẫn đến thu nhập chịu thuế đối với bạn và/hoặc người nhận. Bạn phải đảm bảo rằng mình hiểu những yêu cầu này và có hành động phù hợp.



Những giao dịch có đạo đức với chính phủ hoặc một doanh nghiệp do nhà nước sở hữu, đòi hỏi phải tuân theo các hướng dẫn, đặc biệt là khi cung cấp bất kỳ thứ gì có giá trị cho một quan chức chính phủ. Thông tin bổ sung về tương tác với chính phủ, bao gồm định nghĩa về chính phủ nằm trong phần Tương tác với Chính phủ của Quy tắc này. Không ủy quyền, trao, cung cấp hoặc đưa bất kỳ thứ gì có giá trị, trực tiếp hoặc gián tiếp, với mục đích thưởng hoặc gây ảnh hưởng phù hợp tới bất kỳ quan chức chính trị hoặc quan chức chính phủ, nhà thầu hoặc đại diện của họ.

**Các yêu cầu bổ sung sau đây được áp dụng:**

- Các quan chức chính phủ và các doanh nghiệp do nhà nước sở hữu ở một số khu vực tài phán có thể cần phải tuân theo các mức hạn chế quà tặng cụ thể ở dưới mức 100 USD. Cần tuân theo các yêu cầu phê duyệt trước, tài liệu và theo dõi của công ty Koch của bạn khi cung cấp bất kỳ thứ gì có giá trị cho một quan chức chính phủ.
- Các quan chức chính phủ không phải của Mỹ hoặc nhân viên của các doanh nghiệp do nhà nước sở hữu bên ngoài nước Mỹ cần tuân theo các yêu cầu xem xét độc lập của công ty Koch của bạn, khi cung cấp bất kỳ thứ gì có giá trị.

Các yêu cầu liên quan đến việc cung cấp bất kỳ thứ gì có giá trị, đặc biệt là cho một quan chức chính phủ hoặc nhân viên của một doanh nghiệp do nhà nước sở hữu, có thể phức tạp và có thể đòi hỏi sự tham gia của ban tuân thủ và đạo đức, văn phòng Công Vụ Chính Phủ hoặc Phòng pháp chế. Bạn phải đảm bảo rằng mình hiểu những yêu cầu này và có hành động phù hợp.

Thông tin bổ sung liên quan đến tham nhũng và hối lộ thương mại nằm trong phần Chống Tham Nhũng và Hối Lộ Thương Mại của Quy tắc này.

# Hỏi Đáp

## **Giới hạn phê duyệt 100 USD quà tặng có phải là giới hạn của hàng năm không?**

Không. Giới hạn liên quan đến giá trị của quà tặng được trao tại một thời điểm. Tuy nhiên, những món quà thường xuyên cung cấp cho hoặc từ một cá nhân có thể sẽ vi phạm chính sách.

## **Một trong những người bán hàng chúng tôi thường làm việc cùng có một sự kiện từ thiện. Tôi có thể tham dự nếu tôi trả cho sự kiện bằng tiền của mình không? Điều gì sẽ xảy ra nếu tôi giành giải thưởng, tôi có được chấp nhận nó không?**

Nói chung là có, nhưng bạn nên thông báo với người giám sát của mình để chắc chắn không có bề ngoài không phù hợp. Nói chung, bạn có thể chấp nhận giải thưởng. Tuy nhiên, cần cho ban quản lý biết vấn đề để tránh bất kỳ vấn đề xung đột lợi ích tiềm ẩn.

## **Tôi có thể chấp nhận lời mời đi nghỉ với gia đình tôi tại nhà nghỉ trên núi của một khách hàng khi khách hàng đó không có mặt không?**

Vì bạn không đi cùng khách hàng để thảo luận công việc kinh doanh hoặc thúc đẩy mối quan hệ của bạn, có lẽ không có đủ mục đích kinh doanh để chấp nhận lời mời này. Bạn có thể trả cho khách hàng của mình tiền thuê nhà nghỉ bằng giá thị trường sau khi nhận được sự phê duyệt từ người giám sát hay ban tuân thủ và đạo đức của bạn.

## **Tôi phải làm gì nếu khách hàng của tôi thấy bị xúc phạm vì tôi không thể chấp nhận món quà vượt quá giới hạn 100 USD?**

Thông thường thì việc giải thích lịch sử rằng chính sách công ty nghiêm cấm bạn nhận món quà như thế là đủ.

## **Tôi có thể chấp nhận bữa ăn bàn chuyện làm ăn từ khách hàng hoặc nhà cung cấp không?**

Bạn có thể để cho khách hàng và nhà cung cấp thanh toán cho bữa ăn được sắp xếp vì mục đích trao đổi công việc. Tuy nhiên, có lẽ không hợp lý khi để khách hàng hoặc nhà cung cấp liên tục thanh toán cho các bữa ăn của bạn.

## **Tôi có trách nhiệm đảm bảo sự giúp đỡ tạm thời tại các văn phòng giới thiệu việc làm. Một trong các văn phòng này gửi cho tôi một món quà trong kỳ nghỉ lễ. Tôi có thể giữ nó không?**

Bạn có thể chấp nhận món quà nếu nó đáp ứng mỗi trong số các điều kiện sau đây: không do mình yêu cầu; dưới 100 USD; không phải là tiền mặt hoặc tương đương tiền mặt; và sẽ không ảnh hưởng hoặc được coi là ảnh hưởng đến sự suy xét trong kinh doanh của bạn. Nếu bạn không chắc chắn, hãy thảo luận tình huống này với người giám sát hay ban tuân thủ và đạo đức của bạn.

## **Một trong những khách hàng của tôi đã mời tôi tham dự hội nghị 3 ngày do công ty anh ta tài trợ tại một khu nghỉ dưỡng lớn. Chương trình hội nghị bao gồm một số hoạt động kinh doanh nhưng cũng có những hoạt động thư giãn. Tôi có thể chấp nhận lời mời tham dự bằng chi phí của khách hàng không? Nếu lời mời như vậy xuất phát từ một nhà cung cấp; tôi có thể nhận lời không?**

Trong cả hai trường hợp, bạn chỉ nên tham gia nếu có kỳ vọng là sự hiện diện của bạn sẽ tạo ra giá trị cho doanh nghiệp của bạn, khi sự kiện này là điển hình của ngành của bạn và người giám sát của bạn đã phê duyệt trước. Việc tham dự những hội nghị như vậy có thể giúp xây dựng quan hệ tốt với khách hàng hoặc nhà cung cấp. Việc tham gia vào các sự kiện mà không biểu thị những cơ hội kinh doanh đáng chú ý là không phù hợp.

### **Vợ/chồng tôi và tôi được một nhà cung cấp và vợ anh ta mời tham dự buổi đánh golf cuối tuần. Liệu vợ/chồng tôi có thể tham dự được không?**

Phải có kỳ vọng là việc đó sẽ mang lại một số lợi ích kinh doanh cho công ty. Chuyến đi và chiêu đãi của bạn và vợ bạn nên được coi là quà tặng và nếu giá trị của chuyến đi vượt quá US \$100 thì bạn phải nhận được sự phê duyệt trước khi bạn chấp nhận.

### **Các yêu cầu Quà tặng, Tiền thưởng và Chiêu đãi có khác nhau khi chiêu đãi nhân viên của một cơ quan chính phủ hay doanh nghiệp do nhà nước sở hữu không?**

Việc đó còn tùy. Việc cung cấp bất kỳ thứ gì có giá trị, chẳng hạn như “chiêu đãi”, phải phù hợp với luật pháp hiện hành ở các quốc gia có liên quan, đáp ứng các yêu cầu trong phần Quà tặng, Tiền thưởng và Chiêu đãi của Quy tắc này và bất kỳ yêu cầu bổ sung nào được công ty Koch của bạn áp dụng. Nếu bạn có câu hỏi, hãy tìm kiếm tư vấn của Phòng pháp chế trước khi hành động.

## **Giải Quyết Các Xung Đột Lợi Ích**

Nếu bạn cho rằng bạn có thể có xung đột, thật sự hoặc theo cảm nhận, hãy báo cáo tất cả các chi tiết liên quan cho người giám sát của bạn, ban tuân thủ và đạo đức hoặc phòng Pháp chế. Đa số các xung đột lợi ích có thể được giải quyết theo cách được các bên chấp nhận nhưng chúng cần được nêu ra.

## **Giao Dịch nội gián và Cá Nhân**

Trong quá trình làm việc hàng ngày, bạn có thể có được thông tin bí mật liên quan đến hoạt động kinh doanh của công ty hoặc các bên thứ ba, chẳng hạn như khách hàng, nhà cung cấp, mục tiêu mua lại hoặc các bên tham gia liên doanh.

Công ty và nhân viên của công ty đều bị cấm mua, bán hoặc chuyển chứng khoán của tổ chức phát hành trong khi sở hữu thông tin quan trọng, không được công khai có liên quan đến tổ chức phát hành đó hay chứng khoán của tổ chức. Ngoài ra, bạn không được “mách nước” cho những người khác; tức là bạn không được tiết lộ những thông tin đó cho người khác. Nếu những người khác hành động dựa trên thông tin bạn cung cấp, bạn có thể vừa vi phạm pháp luật và phải chịu hình phạt nặng.

Việc bạn biết thông tin quan trọng, không được công khai tại thời điểm bạn mua hoặc bán chứng khoán của tổ chức phát hành có thể đủ để vi phạm pháp luật giao dịch nội gián. Việc liệu bạn có thực sự sử dụng các thông tin đó khi mua bán hay không là không quan trọng.

### **Sau đây là một số ví dụ về “chứng khoán” là:**

- Cổ phần bao gồm cổ phiếu phổ thông hoặc cổ phiếu ưu đãi của công ty, lợi ích hợp tác hạn chế hoặc các hình thức sở hữu khác.
- Trái phiếu, chẳng hạn như trái phiếu công ty.
- Phái sinh, như hàng hóa giao sau, quyền chọn, bảo đảm hoặc trao đổi liên quan đến cổ phiếu phổ thông của công ty.

Thông tin “quan trọng” được coi là thông tin mà một nhà đầu tư có khả năng suy xét cho là quan trọng để đưa ra quyết định mua bán hay cầm giữ một loại chứng khoán. Cả thông tin tích cực và tiêu cực đều có thể là quan trọng.

### **Một số ví dụ về thông tin trọng yếu bao gồm:**

- Dự đoán về lãi hoặc lỗ trong tương lai.
- Thông tin liên quan đến thương vụ sáp nhập, thoái vốn, mua lại hoặc liên doanh tiềm năng hoặc đề xuất.
- Thay đổi trong ban lãnh đạo chủ chốt.
- Các sản phẩm hoặc phát hiện mới quan trọng.
- Việc phá sản hoặc các vấn đề thanh khoản tài chính sắp xảy ra.
- Việc kiện tụng lớn.
- Lợi nhuận hay thua lỗ của một khách hàng hay nhà cung cấp lớn.
- Thay đổi lớn trong xếp hạng tín dụng hoặc trạng thái tín dụng.

Thông tin được coi là “không công khai” cho tới khi được công bố có hiệu lực cho công chúng đầu tư và có đủ thời gian để công chúng đầu tư có thể đánh giá thông tin này.

Nếu bạn vi phạm các luật liên quan đến giao dịch nội gián, bạn và những người khác mà bạn tiết lộ thông tin có thể phải chịu những hình phạt hình sự và dân sự nghiêm trọng, bao gồm phạt tiền và cầm tù. Ngoài ra, bạn có thể khiến công ty phải chịu phạt tiền đáng kể.

### **Hạn Chế Giao Dịch Cá Nhân**

**Ngoài việc tuân thủ luật giao dịch nội gián, bạn phải tuân thủ các hạn chế sau đây trong hoạt động giao dịch cá nhân của bạn:**

- Không mua, bán hoặc chuyển nhượng chứng khoán của một công ty phát hành cụ thể, chẳng hạn như cổ phiếu hay trái phiếu công ty, nếu bạn đã được thông báo rằng các giao dịch chứng khoán của công ty phát hành bị cấm.
- Không mua, bán hoặc chuyển nhượng hàng hóa, hàng hóa giao sau hoặc phái sinh của một loại hàng hóa đã bị công ty Koch của bạn cấm.
- Giao dịch của cá nhân không được tạo ra xung đột lợi ích, chẳng hạn như giao dịch chứng khoán của khách hàng quan trọng, đối thủ cạnh tranh hoặc nhà cung cấp của công ty Koch của bạn.

Những hạn chế này cũng áp dụng cho các thành viên gia đình của bạn và những người sống trong hộ gia đình của bạn. Bạn được kỳ vọng đảm bảo việc họ tuân thủ. Những hạn chế này cũng áp dụng cho bất kỳ tài khoản nào mà bạn có quyền kiểm soát hoặc quyền giao dịch tùy ý kể cả nếu tài khoản đó không mang tên bạn. Nếu bạn được chỉ

định là Nhân viên được tiếp cận thông tin nhạy cảm, bạn phải tuân theo các yêu cầu phê duyệt trước khi giao dịch của công ty Koch của bạn.

## Hỏi Đáp

**Tôi được biết về đề xuất liên doanh giữa công ty và một công ty niêm yết đại chúng. Thông tin chưa được công bố công khai. Tôi có thể giao dịch ở chứng khoán của công ty khác hoặc chuyển thông tin cho những người khác không?**

Không. Vì bạn biết thông tin quan trọng, không được công khai về công ty niêm yết đại chúng, bạn không được giao dịch bất kỳ chứng khoán nào của công ty đó hoặc chuyển thông tin đó cho bất cứ ai khác.

**Tôi được biết thông tin tài chính về một trong số các khách hàng của mình, điều này cho thấy khách hàng đó có tình trạng tài chính tốt hơn phần lớn mọi người nhận biết được. Tôi muốn mua chứng khoán trong công ty của khách hàng. Tôi có thể làm vậy không?**

Không. Bạn sẽ không được mua chứng khoán này cho tới khi thông tin tài chính đó được công chúng đầu tư biết tới. Thông tin này có thể được coi là khách hàng tin tưởng giao phó cho chúng ta để giúp chúng ta xác định cách đáp ứng tốt nhất yêu cầu của khách hàng. Việc sử dụng thông tin này cho mục đích cá nhân hoặc tiết lộ cho người khác sẽ vi phạm luật giao dịch nội gián cũng như các chính sách của chúng ta liên quan đến việc sử dụng các thông tin bí mật và độc quyền.

**Tôi làm việc cho một công ty con của công ty và đã biết được rằng công ty sẽ công bố thương vụ mua lại một công ty niêm yết đại chúng vào tuần tới. Tôi có thể mua cổ phiếu của công ty đại chúng trước khi thương vụ mua lại được tiết lộ cho công chúng đầu tư không?**

Không. Việc bạn biết về thương vụ mua lại sắp diễn ra là thông tin quan trọng, không được công khai và bạn không được giao dịch bất kỳ chứng khoán nào của công ty đó hoặc chuyển thông tin đó cho bất cứ ai khác.

**Tôi muốn mua chứng khoán của một khách hàng chính trong nhóm kinh doanh của mình. Tôi có thể mua chứng khoán cho tài khoản cá nhân của mình?**

Nếu bạn biết thông tin quan trọng, không được công khai liên quan đến khách hàng, ngoài việc vi phạm chính sách công ty thì bạn còn vi phạm luật pháp về giao dịch nội gián nếu bạn mua chứng khoán của khách hàng đó. Tuy nhiên, nếu bạn không biết thông tin quan trọng, không được công khai về khách hàng thì có thể được mua chứng khoán của khách hàng đó nếu việc này không tạo ra xung đột lợi ích thực tế hoặc tiềm ẩn. Các câu hỏi liên quan đến xung đột lợi ích nên được chuyển tới ban tuân thủ và đạo đức của bạn hay Phòng pháp chế.



---

## CHƯƠNG 5

---

# Ưu Việt Về Môi Trường, An Toàn và Sức Khỏe

---



“Việc đạt được sự ưu việt EHS là không hề dễ dàng, nhưng đó là điều cần thiết cho sự tồn tại và thành công của chúng ta. Sự ưu việt EHS có nghĩa là đi xa hơn việc tuân thủ để đảm bảo rằng chúng ta đang giúp mọi người được an toàn và bảo vệ môi trường. Cần đặt ưu tiên cao nhất vào những rủi ro có thể gây tổn hại nghiêm trọng nhất đối với con người, môi trường hoặc công việc kinh doanh.” — Charles Koch

## Ưu Việt Về Môi Trường, An Toàn và Sức Khỏe

Các công ty của chúng tôi trên toàn thế giới sẽ hoạt động như những người quản lý thích hợp khi quản lý tất cả các khía cạnh của doanh nghiệp. Điều đó có nghĩa là họ sẽ hành động đúng đắn với quyền lợi của người khác, đặt sự an toàn của nhân viên và những người khác là ưu tiên cao nhất, thúc đẩy sự xuất sắc về môi trường và tuân thủ tất cả luật và quy định.

### Kỳ Vọng Cơ Bản Đối Với Nhân Viên:

- Ưu tiên bảo vệ sức khỏe con người và sự an toàn và môi trường trước, dù công việc có khẩn cấp như thế nào.
- Không bao giờ được chấp nhận các hành vi không an toàn, không tuân thủ hoặc các thực tiễn môi trường không lành mạnh vì các mục tiêu sản xuất hoặc tài chính.
- Tìm hiểu những rủi ro EHS chính trong vai trò của người đó và kiến thức tốt nhất về các vấn đề EHS.
- Tuân thủ các quy định, yêu cầu và quy trình làm việc hiện hành.
- Báo cáo các sự cố, sự việc suýt bị sự cố, nêu lên quan ngại và thách thức hiện trạng để phòng ngừa sự cố và thúc đẩy liên tục cải thiện trong việc thực hiện EHS.
- Báo cáo bất kỳ vấn đề EHS nào mà bạn tin rằng đã không được giải quyết phù hợp, thậm chí nếu điều đó có nghĩa là nêu vấn đề với một nguồn tài nguyên có sẵn như được mô tả trong chương một của Quy tắc này.
- Cam kết thực hiện những kỳ vọng EHS trọn vẹn và tham gia trong việc đạt được mức hiệu quả này, trên toàn tổ chức.
- Quản lý một cách có trách nhiệm các hành động và các nguồn lực được giao phó theo cách tôn trọng quyền của người khác.

Bất kỳ nhân viên nào cố ý vi phạm các chính sách, luật pháp hoặc quy định về môi trường, sức khỏe và an toàn đều sẽ bị kỷ luật, tới mức và bao gồm chấm dứt công việc.

### Kỳ Vọng Cơ Bản Của Công Ty Chúng Ta:

- Hành động với sự quan tâm đúng đắn đối với quyền của người khác và ưu tiên bảo vệ sức khỏe và sự an toàn và môi trường trước, và trang bị cho nhân viên để họ làm việc hiệu quả trong môi trường làm việc.
- Yêu cầu cùng một mức độ hiệu quả từ các nhà thầu, nhà cung cấp, khách tham quan và các bên thứ ba khác tại các cơ sở của chúng ta như chúng ta yêu cầu từ nhân viên của mình.
- Xác định và quản lý rủi ro EHS, đặt ưu tiên cao nhất vào những gì có thể gây tác hại nghiêm trọng nhất đối với con người, môi trường hoặc hoạt động kinh doanh.
- Kết hợp xem xét hiệu quả EHS vào tất cả các quyết định kinh doanh và lập kế hoạch sản phẩm.
- Sử dụng vật liệu, tài nguyên thiên nhiên và năng lượng một cách hiệu quả để gia tăng giá trị và giảm tác động tới môi trường.
- Phản ứng một cách kịp thời và phù hợp nếu một sự cố EHS xảy ra; rút kinh nghiệm từ các sự cố và có hành động để ngăn chặn sự cố như vậy trong tương lai.
- Kiểm tra và đánh giá hiệu quả và các thực tiễn thường xuyên, và có những hành động thích hợp khi cần thiết để không ngừng nâng cao hiệu quả EHS của chúng ta.
- Thu hút nhân viên, khách hàng và nhà cung cấp, các quan chức chính phủ, cộng đồng và các tổ chức phi chính phủ tham gia thúc đẩy các phương thức tiếp cận hiệu quả đối với sức khỏe và sự an toàn và bảo vệ môi



trường.

- Đảm bảo tất cả các sản phẩm được sản xuất và đưa ra thị trường theo cách phù hợp với pháp luật áp dụng, các quy định và tiêu chuẩn có liên quan về sự an toàn của khách hàng, người tiêu dùng, người lao động và môi trường.

## Hỏi Đáp

**Tôi nằm được luật pháp địa phương, được áp dụng đối với địa điểm nơi tôi làm việc và tôi tin rằng chúng ta đang không tuân thủ luật pháp địa phương. Tôi đã nói chuyện với một vài đồng nghiệp về mối quan tâm của tôi và họ cho biết quan điểm là luật pháp không còn phù hợp với quy trình sản xuất hiện nay, các công ty khác trong khu vực không tuân thủ luật pháp, và các cơ quan quản lý hiếm khi thực thi nên tại sao lại phải bận tâm tuân thủ pháp luật. Quan điểm của đồng nghiệp của tôi có phù hợp với những gì công ty kỳ vọng không?**

Không. Công ty kỳ vọng chúng ta tuân thủ tất cả các yêu cầu pháp lý hiện hành. Cam kết tuân thủ của chúng ta không dựa vào cách các công ty khác đang kiểm soát nghĩa vụ tuân thủ hoặc mức độ của hoạt động thực thi pháp luật. Bạn phải nêu lên quan ngại bằng cách sử dụng một trong nhiều tùy chọn có sẵn cho bạn để các nguồn lực thích hợp có thể hỗ trợ trong việc đánh giá tình huống và giúp đưa ra quyết định đáp ứng kỳ vọng của công ty.

**Tôi làm việc ở một cơ sở kinh doanh nhỏ và tôi nhận thức được vấn đề an toàn có thể khiến mất nhiều tiền để sửa chữa. Tôi e rằng nhà máy này sẽ không thể có lợi nhuận nếu chúng ta phải chi tiền. Tôi vẫn nên báo cáo vấn đề này?**

Có. Báo cáo vấn đề bằng cách sử dụng một trong nhiều lựa chọn báo cáo có sẵn cho bạn. Bất luận ra sao, việc bảo vệ sức khỏe, sự an toàn và môi trường là trên hết. Sự an toàn quan trọng hơn cả lợi nhuận.

**Tôi làm việc ở khu vực có độ ồn cao và một số đồng nghiệp từ chối đeo bảo vệ tai. Tôi không muốn là người gây rắc rối nhưng tôi quan ngại về chúng. Tôi nên làm gì?**

Chia sẻ mối quan tâm của bạn với đồng nghiệp và khuyến khích họ đeo bảo vệ thính giác được yêu cầu, nếu bạn cảm thấy thoải mái khi làm điều đó. Không đeo đồ bảo vệ thính giác được yêu cầu hoặc bất kỳ thiết bị bảo vệ cá nhân cần thiết khác là vi phạm chính sách của chúng ta và có thể vi phạm pháp luật. Bạn cũng nên sử dụng một trong nhiều lựa chọn báo cáo có sẵn để công ty có thể hiểu được vấn đề. Có thể, việc bảo vệ tai là không thoải mái và cần được thiết kế lại hoặc cần đào tạo thêm.

**Chúng ta mới triển khai một số cách thức làm việc an toàn mới. Tôi đã làm loại công việc này hơn 20 năm nay và chưa từng bị thương. Tại sao tôi phải thay đổi cách thức làm việc?**

Công ty coi trọng sự an toàn của bạn. Công ty sẽ không cố gắng làm cho công việc của bạn nặng nhọc hơn. Các quy trình là cần thiết để xác định các mối nguy và giảm thiểu rủi ro để bạn và đồng nghiệp được bảo vệ, và để đảm bảo việc tuân thủ các quy định và Chính sách EHS của chúng ta. Mọi người đều phải tuân theo các quy trình, tuy nhiên nếu bạn có quan tâm đến các quy trình hoặc nếu bạn cho rằng mình có thể cải thiện chúng, hãy nói với người giám sát hoặc chuyên gia an toàn tại địa phương của bạn.



---

## CHƯƠNG 6

---

# Tương tác với Chính Phủ

---

Chúng ta có nghĩa vụ phải nắm được pháp luật hiện hành và các tiêu chuẩn đạo đức của một chính phủ mà chúng ta giao dịch cùng. Các điều luật và chuẩn mực này có thể chặt chẽ hơn những gì được áp dụng cho khách hàng và nhà cung cấp không thuộc chính phủ. Nói chung, những điều luật này nhằm đảm bảo việc khai báo chính xác, kịp thời và đầy đủ cho chính phủ, và rằng sự tương tác với chính phủ được tiến hành một cách có đạo đức.

Tất cả trao đổi thông tin và các thông tin được cung cấp cho một chính phủ phải chính xác, kịp thời và đầy đủ. Không bao giờ được tham gia vào việc việ dẫn sai, nói sai hay bỏ sót dữ kiện quan trọng, và tránh ngay cả việc tạo bề ngoài không phù hợp khi giao dịch với các cơ quan chính phủ hoặc các cán bộ, nhân viên hoặc nhà thầu của họ. Việc thanh toán hoặc cung cấp bất kỳ thứ gì có giá trị với bất kỳ mục đích nào cho một cơ quan chính phủ hoặc quan chức phải được ghi hồ sơ phù hợp với các chính sách và thực tiễn của công ty. Điều này áp dụng cho các khoản thanh toán do công ty trực tiếp cung cấp và cũng áp dụng với các khoản thanh toán được một đại lý hoặc đại diện cung cấp thay mặt cho công ty.

Việc vi phạm các yêu cầu này có thể dẫn đến trách nhiệm hình sự và/hoặc dân sự đối với công ty và cá nhân.



“Chúng tôi tin rằng các cộng đồng và chính phủ chắc chắn sẽ giúp các công ty phát triển và thành công khi họ dẫn đầu về tuân thủ EHS và những quy định khác. Mỗi người đều hưởng lợi khi các công việc mới và tốt hơn được tạo ra khi thực hiện Principled Entrepreneurship™.” — Charles Koch

## Tương tác với Chính Phủ

**Định nghĩa về “chính phủ” có thể rất rộng, bao gồm:**

- Các quan chức hoặc cơ quan có một có thể sẵn sàng nhận mình là chính phủ, chẳng hạn như các thành viên của cơ quan lập pháp, tư pháp, cơ quan hành pháp hoặc hành chính, hoặc các nhà lãnh đạo chính trị được bầu hoặc bổ nhiệm khác và nhân viên của mình.
- Các chính quyền thành phố tự trị và nhân viên ứng phó khẩn cấp của họ, chẳng hạn như cơ quan thực thi pháp luật, sở cứu hỏa và các dịch vụ y tế khẩn cấp.
- Trong một số trường hợp, thân nhân của nhân viên chính phủ.
- Đại diện phi chính phủ đại diện cho các cơ quan chính phủ.
- Nhà thầu chính hoạt động thay mặt cho hoặc theo hợp đồng với một cơ quan chính phủ.
- Các bệnh viện, trường đại học, tổ chức nghiên cứu công hoặc do nhà nước bảo trợ.
- “Các cơ quan ban hành” của chính phủ, bao gồm cả cán bộ và nhân viên của các công ty thuộc sở hữu hay kiểm soát của chính phủ.

Luật pháp có thể xem những tương tác với nhân viên thuộc các công ty do nhà nước sở hữu là tương tác với chính phủ; ngay cả khi công ty đang hoạt động giống công ty tư nhân hoặc nhân viên không cho rằng mình là đại diện của chính phủ.

## Trao Đổi Thông Tin và Trình Hồ Sơ Với Chính Phủ

Các trao đổi thông tin và trình hồ sơ với chính phủ có thể bao gồm báo cáo bằng lời hoặc văn bản cho quan chức chính phủ hoặc văn bản báo cáo hoặc tuyên bố được chuẩn bị để trả lời theo yêu cầu hoặc đề nghị của chính phủ.

**Nếu bạn hay một đại lý hoặc đại diện của công ty có sự tương tác với một cơ quan chính phủ hoặc các đại diện của chính phủ:**

- Đảm bảo rằng mọi tài liệu và báo cáo đều chính xác và hoàn chỉnh. Điều này bao gồm tất cả các tài liệu hỗ trợ có thể được yêu cầu.
- Báo cho người giám sát của bạn biết ngay bất kỳ việc báo cáo sai, hiểu sai, sự bỏ sót trọng yếu hoặc sai lầm khác, cho dù là cố tình hoặc vô ý để vấn đề đó có thể được giải quyết theo pháp luật và chính sách của công ty.

Bạn phải được ban quản lý phù hợp ủy quyền để đại diện cho công ty trong các trao đổi thông tin và trình hồ sơ với chính phủ. Nếu bạn không được ủy quyền cụ thể để gửi thông tin cho chính phủ, bạn không có quyền để thực hiện những hành động như vậy.

**Trao đổi thông tin và trình hồ sơ với chính phủ có thể bao gồm:**

- Đưa ra cam kết với chính phủ thay mặt cho công ty.
- Xác nhận việc tuân thủ.

- Đồng ý với các điều kiện cấp phép, hoạt động hoặc các điều kiện kinh doanh khác chưa được pháp luật quy định.

## Hợp Đồng Của Chính Phủ

Các mối quan hệ thương mại và ký kết với các cơ quan chính phủ khác rất nhiều so với ký hợp đồng với các cơ quan khác. Trong ký kết hợp đồng thương mại và phạm vi hạn chế nhất định, các bên có quyền tạo ra các điều khoản, điều kiện và biện pháp khắc phục của riêng mình. Hợp đồng giữa các bên tư nhân và chính phủ thì không giống như vậy. Các điều khoản, điều kiện và biện pháp khắc phục của chính phủ đều do pháp luật quy định rộng rãi.

Vì những lý do này, chỉ một số cá nhân nhất định trong công ty mới được ủy quyền thương lượng và ký kết hợp đồng với bất kỳ cơ quan chính phủ nào.

Sẽ là phi pháp khi báo cáo sai hoặc yêu cầu vô căn cứ đối với quan chức chính phủ, để thông đồng đấu thầu hoặc đề nghị thanh toán cho công việc chưa thực hiện. Cũng có thể có các yêu cầu bổ sung đối với tài liệu hoặc chứng nhận hiệu quả được pháp luật đưa ra và không được nêu trong các điều khoản của hợp đồng. Ngoài ra, bạn cần phải cảnh giác đối với các yêu cầu hợp đồng của chính phủ hoặc các điều khoản và điều kiện có thể xuất hiện từ một nhà thầu chính của chính phủ áp dụng cho công ty trong vai trò một nhà thầu phụ. Việc thưởng tiền hay hối lộ cho quan chức công cũng bị coi là phi pháp, chẳng hạn như tuyển dụng trong tương lai, chuyển đi hay thậm chí là bữa ăn, khi chào mời đó có thể ảnh hưởng hoặc nhằm tác động tới quan chức công thực thi nghĩa vụ của mình.

Nếu bạn có lý do tin rằng nhân viên có liên quan bất kỳ hành vi nào được mô tả ở trên hoặc nếu không thì đã vi phạm điều khoản hợp đồng với chính phủ, hãy liên hệ với người giám sát của bạn, ban tuân thủ và đạo đức, Phòng pháp chế, hoặc gọi cho Đường Dây Hướng Dẫn.

## Sự Tham Gia Chính Trị

Công ty khuyến khích chúng ta thực hiện bất kỳ quyền bỏ phiếu nào mà chúng ta có thể có và tham gia vào tiến trình chính trị. Nếu đang tham gia vào chính trị, bạn cần chắc chắn bày tỏ quan điểm của mình trong vai trò là một cá nhân, không phải là một đại diện của công ty. Nói chung, việc tham gia vào các hoạt động chính trị cá nhân hay quyên góp phải diễn ra trong khoảng thời gian của riêng bạn, tự bạn trả chi phí mà không sử dụng vật tư hoặc cơ sở vật chất của công ty. Công ty bị nghiêm cấm bồi hoàn tiền cho đóng góp chính trị của cá nhân nhân viên.

Như mọi công dân có trách nhiệm, công ty có thể tham gia tiến trình chính trị. Tuy nhiên, sự tham gia chính trị của công ty được quy định chặt chẽ và phức tạp. Vì vậy, việc sử dụng các nguồn lực của công ty cho, hoặc thực hiện các khoản thanh toán của công ty cho, bất kỳ đảng phái chính trị, ứng cử viên hoặc chiến dịch chỉ có thể xảy ra nếu pháp luật cho phép và được một ban tuân thủ và đạo đức, văn phòng Công Vụ Chính Phủ hay Phòng pháp chế phê duyệt trước. Điều này bao gồm các chuyến thăm đến các địa điểm của công ty của các ứng cử viên đang tranh cử chức vụ công.

## Hỏi Đáp

**Một người bạn của tôi hiện đang chạy đua vào văn phòng chính trị sở tại, tôi muốn giúp anh ta trong chiến dịch của anh ấy. Việc này có được không?**

Không sao. Sự hỗ trợ của cá nhân bạn là việc của riêng bạn. Hãy chắc chắn rằng bạn không sử dụng các nguồn lực của công ty, chẳng hạn như thiết bị văn phòng, vật tư, thời gian làm việc của công ty hoặc tên của công ty để thực hiện chiến dịch.

**Tôi đang nghĩ tới việc điều hành một công sở tại cộng đồng của mình. Điều đó có được chấp nhận không?**

Nếu bạn có ý định hoạt động hoặc ứng cử vào một chức vụ công, hãy chắc chắn liên hệ với cấp trên của mình và ban tuân thủ, họ sẽ hỗ trợ bạn trong việc xin đánh giá và phê duyệt thích hợp, nếu được luật pháp địa phương cho phép, để đảm bảo không có xung đột lợi ích và đảm bảo bạn nhận được hướng dẫn và đào tạo phù hợp, và rằng tất cả các yêu cầu báo cáo đều được tuân theo.

**Tôi được thị trường nơi tôi ở yêu cầu làm một nhiệm vụ trong lực lượng đặc trách nghiên cứu các vấn đề giao thông và ưu tiên. Điều đó có được chấp nhận không?**

Nếu bạn có ý định phục vụ trong một hội đồng, ủy ban hoặc lực lượng đặc trách thuộc bất cứ loại hình nào ví dụ như hội đồng trường học do công chúng tài trợ, hội đồng trường cao đẳng hoặc đại học, ủy ban kế hoạch thành phố, thì hãy liên hệ với người giám sát và ban tuân thủ và đạo đức để khai báo cho các ban phù hợp trong văn phòng Công Vụ Chính Phủ và Phòng pháp chế. Những nhóm này sẽ tiến hành xem xét để đảm bảo rằng bất kỳ xung đột lợi ích tiềm tàng hoặc biết được nào cũng được đánh giá, rằng bạn đã và sẽ nhận được chỉ dẫn và đào tạo phù hợp và rằng các yêu cầu báo cáo đều được tuân thủ.

## Vận Động Hàng Lang (Ủng Hộ Chính Sách Của Chính Phủ)

Các hoạt động vận động hàng lang có thể bao gồm giao thiệp trực tiếp hoặc gián tiếp với các cơ quan của chính quyền, hoặc quan chức, nhân viên chính phủ có ý định gây ảnh hưởng tới hành động hiện tại hoặc trong tương lai của chính phủ. Những hành động như vậy đều được quy định nghiêm ngặt ở hầu hết các nước, cũng như tại nhiều bang, tỉnh và địa phương. Công ty sẽ tham gia vào các hoạt động vận động hàng lang phù hợp với Khuôn khổ và các Giá trị của chúng ta và phù hợp với luật pháp. Những hoạt động này phải được một ban tuân thủ và đạo đức, văn phòng Công Vụ Chính Phủ hay Phòng pháp chế ủy quyền và hướng dẫn.

## Hỏi Đáp

**Người họ hàng của tôi là thị trưởng thành phố, chúng tôi gặp nhau mỗi Chủ nhật hàng tuần trong bữa tối gia đình. Bà ta thường truy vấn về cách thức bà có thể giúp công ty. Khi nào thì một người trở thành người vận động hành lang?**

Pháp luật sở tại và/hoặc của tiểu bang có sự khác biệt lớn liên quan đến dạng liên hệ với quan chức chính phủ tạo thành sự vận động hành lang. Hãy tìm kiếm hướng dẫn từ ban tuân thủ và đạo đức, văn phòng Công Vụ Chính Phủ hay Phòng pháp chế.

**Tôi truyền thông với nhân viên cơ quan liên bang và tiểu bang về những vấn đề chính sách ảnh hưởng tới công ty nhưng tôi không nói về việc lập pháp đang phải chờ. Tôi có là người vận động hành lang không?**

Luật vận động hành lang của liên bang và tiểu bang được áp dụng đối với việc liên hệ với một số cán bộ và nhân viên hành pháp nhất định trên nhiều lĩnh vực, bao gồm pháp luật, quy định hoặc các chính sách và chương trình của chính phủ. Các điều luật này cũng có thể được áp dụng đối với một số hoạt động liên quan đến những liên hệ này, như nghiên cứu lý lịch. Hãy tìm kiếm hướng dẫn từ ban tuân thủ và đạo đức, văn phòng Công Vụ Chính Phủ hay Phòng pháp chế.



---

## CHƯƠNG 7

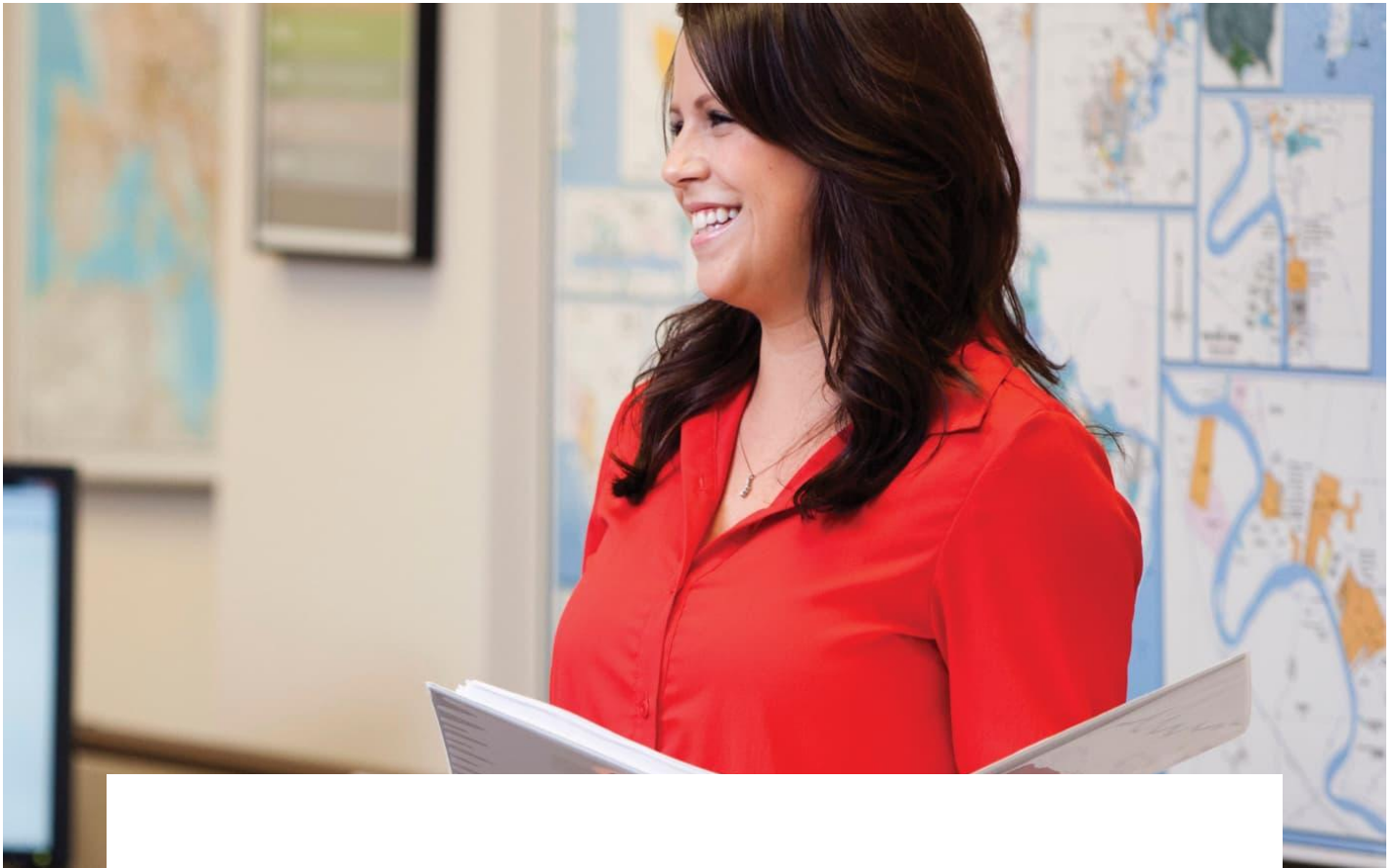
---

# Thực Hiện Hành Vi Thương Mại Hợp Pháp và Liêm Chính

---

Quy tắc này đề cập một số lĩnh vực quan trọng trong điều luật chi phối hoạt động thương mại của chúng ta; tuy nhiên, Quy tắc không nhằm đề cập tất cả các điều luật có thể được áp dụng cho các hoạt động của chúng ta, cũng không nhất thiết phải cung cấp hướng dẫn đầy đủ cho những lĩnh vực pháp luật được nói đến. Bạn cần luôn chắc chắn hiểu được các yêu cầu của pháp luật và kinh doanh áp dụng cho vai trò của mình.





"Mục tiêu của chúng tôi là giúp chuyển sang một xã hội nơi mọi người đều có cơ hội nhận ra tiềm năng của mình. Điều yêu cầu là một xã hội dựa trên quyền bình đẳng và lợi ích tương hỗ, ở đó mọi người thành công bằng cách giúp người khác cải thiện cuộc sống của mình." - Charles Koch

## Chống Tham Nhũng và Hối Lộ Thương Mại

Hầu hết các quốc gia nơi chúng ta tiến hành kinh doanh đã thực hiện các điều luật và quy định chống tham nhũng nghiêm ngặt và công ước chống tham nhũng quốc tế. Công ty có chính sách tuân thủ đầy đủ Đạo Luật Chống Tham Nhũng Nước Ngoài của Hoa Kỳ, Đạo Luật Hối Lộ của Vương quốc Anh, Đạo Luật Công Ty Minh Bạch của Brazil và tất cả các điều luật chống tham nhũng hiện hành khác. Các điều luật này thường cấm việc gạ gẫm, chấp nhận, tặng, cung cấp hoặc phê duyệt cung cấp bất kỳ thứ gì có giá trị cho bất cứ ai, dù là quan chức chính phủ hoặc đối tác kinh doanh hoặc thành viên gia đình thân thích của họ với mục đích có được hoặc duy trì hoạt động kinh doanh không phù hợp, hoặc đạt được bất kỳ lợi thế không đúng hoặc gây ảnh hưởng đến người thực hiện nhiệm vụ của mình một cách không phù hợp hay để thưởng cho hành vi như vậy.

Những điều luật này áp dụng với công ty và nhân viên của công ty nhưng trong một số hoàn cảnh nhất định, chúng ta cũng có thể bị gán trách nhiệm về các hành vi của các đại lý và đại diện chúng ta.

### Các Khoản Thanh Toán Tạo Điều Kiện

Các khoản thanh toán tạo điều kiện đều bị cấm trừ trong trường hợp khẩn cấp. Trường hợp khẩn cấp chỉ hiện hữu khi có lý do chính đáng là có nguy cơ sắp xảy ra thương tích cơ thể nghiêm trọng và không có phương án thay thế cần trọng khác, hoặc một phương tiện cần thiết để có được các dịch vụ của chính phủ khi ứng phó một trường hợp khẩn cấp về an toàn hoặc an ninh. Ngoài ra, các khoản thanh toán tạo điều kiện thường là bất hợp pháp theo luật pháp hiện hành của địa phương và có thể có chứa rủi ro pháp lý quan trọng.

### Không được:

- Cung cấp, hứa hẹn, thực hiện hoặc phê duyệt bất kỳ khoản thanh toán trái phép (bằng tiền mặt hoặc không bằng tiền mặt) nào cho một quan chức chính phủ nước ngoài.
- Xúi giục quan chức chính phủ làm việc phi pháp.
- Tạo quỹ ngoài sổ sách vì bất kỳ lý do gì.
- Cấp thanh toán mà không có tài liệu chính xác.
- Nhập sai vào hồ sơ tài chính hay kế toán của công ty.
- Xui khiến người khác vi phạm các quy tắc này, hoặc tìm cách khác khi có sự vi phạm.
- Hợp tác với một đại lý, đối tác, nhà phân phối, tư vấn hoặc đại diện khác, những người có thể giao dịch với các quan chức chính phủ nước ngoài hoặc nhân viên của doanh nghiệp do nhà nước sở hữu trên danh nghĩa của công ty mà không có rà soát thích hợp và lưu hồ sơ trước khi chỉ định. Bạn phải đảm bảo rằng họ hiểu kỳ vọng của công ty được ứng xử có đạo đức và tuân thủ các bộ luật này.

Nếu bạn biết về một khoản thanh toán được chuyển hoặc được yêu cầu có thể vi phạm luật chống tham nhũng của bất kỳ nước nào, hãy báo cáo ngay quan ngại của bạn cho một trong nhiều tùy chọn có sẵn cho bạn.

Có thể áp dụng yêu cầu bổ sung như được mô tả trong phần Quà tặng, Tiền thưởng và Chiêu đãi của Quy tắc này.

## Hỏi Đáp

**Tôi vẫn đang phỏng vấn các ứng cử viên của một chức vụ tại Trung Quốc. Một nhà quản lý tại nhà máy gợi ý tôi thuê đích danh một người Họ đã cho tôi biết rằng người này sẽ tạo thêm giá trị cho công ty vì người này là con của một quan chức chính phủ Trung Quốc cấp cao. Tôi có nên quan tâm không?**

Có. Việc thuê người này có thể được xem là một hình thức hối lộ và vi phạm luật chống hối lộ, luật chống hối lộ cấm cung cấp hoặc tặng bất cứ thứ gì có giá trị, trực tiếp hoặc gián tiếp, cho một quan chức chính phủ nước ngoài nhằm mục đích có được hay duy trì kinh doanh, hoặc vì bất kỳ mục đích không phù hợp nào. Bạn cần báo cáo ngay quan ngại của mình cho một trong nhiều lựa chọn sẵn có với bạn.

**Tôi đã được thông báo rằng tôi có thể thuê chuyên viên tư vấn trợ giúp chúng ta có được hợp đồng với một công ty do chính phủ nước ngoài sở hữu. Ông đã yêu cầu giữ lại 40.000 USD và nói rằng ông sẽ sử dụng tiền để giúp hoàn thành công việc.” Vì chúng ta không thực sự biết số tiền sẽ đi đâu, chúng ta có phải lo lắng về nó không?**

Chắc chắn. Công ty yêu cầu chúng ta thực hiện các biện pháp giúp đảm bảo rằng khoản tiền này không được dùng làm hối lộ hoặc bất kỳ mục đích không phù hợp nào khác. Bạn phải xin tư vấn của Phòng pháp chế.

**Giả sử chúng ta có một lô hàng bị mắc kẹt hải quan ở nước ngoài và môi giới hải quan gợi ý chúng ta trả cho một quan chức hải quan địa phương 250 USD để đẩy nhanh quy trình này. Chúng ta có thể thanh toán như vậy không?**

Không, khoản thanh toán rất có thể là bất hợp pháp theo pháp luật nước sở tại và luật pháp Hoa Kỳ. Bạn phải thông báo Phòng pháp chế khi được gợi ý bất kỳ khoản thanh toán nào như vậy và trước khi phản hồi hoặc thực hiện bất cứ hành động nào để phản hồi.

## Luật pháp về Chống độc quyền và Cạnh tranh

Khuôn khổ dựa trên nguyên tắc cơ bản của chúng ta ủng hộ mạnh mẽ cho các thị trường tự do. Chúng ta tin rằng sự tự do cạnh tranh trong thị trường làm lợi cho tất cả chúng ta với tư cách là người tiêu dùng. Luật pháp về chống độc quyền và cạnh tranh hiện hữu để bảo vệ sự cạnh tranh tự do và công bằng. Chúng ta đã thành công nhờ phương tiện kinh tế vì chúng ta cạnh tranh thành công trên thị trường — chúng ta cung cấp cho khách hàng giá trị xứng với túi tiền của họ.

**Nói chung, việc các công ty cạnh tranh để tạo thành thỏa thuận hạn chế thương mại một cách bất hợp lý là trái pháp luật. Do vậy, nhân viên không được đồng ý với các đối thủ cạnh tranh:**

- Ấn định giá hoặc các điều khoản bán hoặc mua khác.
- Phân bổ cho hoặc chia khách hàng hoặc thị trường.
- Hạn chế các sản phẩm hoặc dịch vụ.

- Cạnh tranh đấu thầu hoặc chào mời hợp đồng.
- Tẩy chay khách hàng hoặc nhà cung cấp.

Luật pháp chống độc quyền cũng chi phối các hợp đồng có thể hạn chế thực tiễn lao động. Bạn không được đồng ý không thuê nhân viên từ các tổ chức khác, trừ khi thỏa thuận đó là với một nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng đã được Phòng pháp chế xem xét.

Một hành động không phải lúc nào cũng phải được viết hoặc thậm chí được nói ra mới được coi là một thỏa thuận nhằm mục đích chống độc quyền. Trong một số trường hợp, các hành vi phi lời nói, như không nói gì khi một số chủ đề không thích hợp được thảo luận giữa các đối thủ kinh doanh, có thể được hiểu sai là một thỏa thuận.

**Các loại hành vi khác có thể là bất hợp pháp trong một số trường hợp và đòi hỏi sự xét duyệt trước của Phòng pháp chế, là:**

- Các hợp đồng đầy đủ yêu cầu.
- Nhất trí áp đặt lương tuần, quyền lợi hoặc lương tháng.
- Thu xếp giao dịch độc quyền.
- Ràng buộc hoặc gộp các sản phẩm và dịch vụ khác nhau lại với nhau.
- Tính khách hàng ở hoàn cảnh tương tự mức giá khác nhau đối với các sản phẩm cùng loại tại cùng thời điểm và với cùng số lượng.
- Thỏa thuận không cạnh tranh và không gạ gẫm.
- Trực tiếp gạ hỏi thông tin tiền lương từ nhà tuyển dụng cạnh tranh.

Không được bàn thảo với những đối thủ cạnh tranh về giá cả, doanh số hoặc chiết khấu khác, ai sẽ phục vụ thị trường nào hoặc bất kỳ vấn đề thương mại khác mà các bên cạnh tranh. Trong một số trường hợp, khi có liên hệ với đối thủ cạnh tranh, như các hiệp hội thương mại, hãy hạn chế bàn thảo trong các chủ đề được phép. Trước khi dự hợp có đối thủ cạnh tranh sẽ xuất hiện, hãy đảm bảo rằng bạn biết rõ các quy định về chống độc quyền. Luôn chuẩn bị nêu phản đối của bạn và ra khỏi cuộc họp và bàn thảo khi có nội dung không phù hợp.

Luật pháp về chống độc quyền và cạnh tranh đang được thực thi mạnh mẽ. Bạn phải liên hệ ngay với Phòng pháp chế nếu bạn tin rằng bất kỳ nhân viên nào đã có liên hệ không phù hợp với một đối thủ cạnh tranh, hoặc một đối thủ cạnh tranh đã đưa ra một đề nghị không phù hợp theo pháp luật cạnh tranh.

## Hỏi Đáp

**Khi phát triển chiến lược tiếp thị, nó giúp có nhiều thông tin mà chúng ta có thể thu thập về những gì các đối thủ cạnh tranh đang làm. Liệu có được gọi cho đối thủ cạnh tranh và đề nghị báo giá hoặc thông tin về chi phí sản xuất của họ?**

Không. Bạn cần phải có “thông tin cạnh tranh” từ thị trường như khách hàng, nhà cung cấp, và các nguồn công khai và không phải từ đối thủ cạnh tranh. Bất kỳ nghiên cứu tạo “điểm chuẩn” nào trong đó thông tin sẽ được thu thập từ hoặc cung cấp cho một đối thủ cạnh tranh hàng ngang, trong đó có một nhà tuyển dụng cạnh tranh, phải được Phòng pháp chế phê duyệt. Điều này đúng dù khi nghiên cứu được tiến hành trong nội bộ hoặc thông qua một bên thứ ba.

**Các đối thủ cạnh tranh của chúng ta thường là khách hàng hoặc nhà cung cấp. Những bàn thảo nào với đối thủ cạnh tranh là đúng đắn trong ngữ cảnh người mua - người bán?**

Bàn thảo người mua - người bán chính đáng là phù hợp. Ví dụ, bạn có thể cung cấp cho đối thủ cạnh tranh là khách hàng tiềm năng vì một sản phẩm có thông tin về sản phẩm đó. Cần trọng hạn chế bàn thảo với đối thủ cạnh tranh về những sản phẩm hoặc dịch vụ mà bạn đang mua hoặc bán. Nếu có thể, hãy giới hạn những người tham gia vào các cuộc thảo luận, ví dụ các đại diện bán hàng của công ty không nên được đưa vào hầu hết các cuộc thảo luận mua hàng. Bạn không nên nói về giá bán lại, lợi nhuận hoặc sản phẩm nào bạn sẽ bán cho khách hàng cụ thể. Cần kiểm tra với Phòng pháp chế trước khi giao dịch với bất kỳ khách hàng hoặc nhà cung cấp nào đồng thời là đối thủ cạnh tranh. Ngoài ra, hãy tham khảo ý kiến Phòng pháp chế trước khi chia sẻ thông tin về hoặc từ khách hàng hoặc nhà cung cấp của bạn với một công ty khác của Koch cạnh tranh với khách hàng hoặc nhà cung cấp.

**Một đối thủ cạnh tranh nói với tôi rằng chúng ta đang hại lẫn nhau khi cố gắng chiếm khách hàng lâu năm của nhau bằng giá thấp.” Cô ta gợi ý rằng cả hai công ty sẽ tốt hơn nếu chú trọng vào khách hàng của mình. Tôi cho rằng cô ta có thể đúng. Tôi nên trả lời ra sao?**

Bạn không được ký kết hợp đồng hoặc thỏa thuận với đối thủ cạnh tranh để phân bổ khách hàng, vùng lãnh thổ hoặc dòng sản phẩm. Những thỏa thuận như vậy, như thỏa thuận ấn định giá, có thể dẫn tới bị truy tố hình sự. Kể cả gợi ý để đối thủ cạnh tranh ấn định giá hoặc phân bổ khách hàng cũng có thể dẫn tới bị điều tra hình sự. Bất kỳ chào mời nào để tham gia thỏa thuận như vậy đều phải bị từ chối ngay và rõ ràng. Hãy liên hệ ngay với Phòng pháp chế để báo cáo yêu cầu của đối thủ cạnh tranh.

**Tuần tới, tôi sẽ dự một cuộc họp hiệp hội thương mại nơi các đối thủ cạnh tranh có thể có mặt. Nếu cuộc nói chuyện chuyển sang tình hình thị trường và giá cả mà mọi người kỳ vọng thì tôi có nên tham gia thảo luận không?**

Bạn không nên tham gia và ở lại cuộc họp hiệp hội thương mại có các đối thủ cạnh tranh mà tại đó bàn thảo về giá cả, hàng cung cấp hoặc công suất hiện tại hoặc trong tương lai. Nói rõ sự phản đối của bạn trong cuộc thảo luận, rời khỏi cuộc họp nếu cuộc bàn thảo tiếp tục bất kể sự phản đối của bạn, báo cáo sự việc cho Phòng pháp chế. Có thể có những trường hợp tại các cuộc triển lãm thương mại lớn hơn nơi các bên thứ ba độc lập, như chuyên gia tư vấn hoặc nhà phân tích ngành, có thể được phép thuyết trình, miễn là họ phát biểu thay mặt cho mình và không

nhân danh bất kỳ nhà sản xuất cạnh tranh nào. Công ty Koch của bạn có thể có những yêu cầu, chẳng hạn như đào tạo hoặc phê duyệt trước, trước khi tham dự một cuộc họp hiệp hội thương mại. Hãy liên hệ ban tuân thủ và đạo đức của bạn hoặc Phòng pháp chế nếu bạn không chắc chắn về những yêu cầu của công ty Koch của bạn.

**Nếu hiệp hội mà chúng ta tham gia và là một thành viên muốn thu thập thông tin trước đây của các thành viên; chúng ta có thể tham gia không?**

Có một số cách được phép cho những hiệp hội thu thập dữ liệu lịch sử. Hãy liên hệ với Phòng pháp chế để được hướng dẫn trước khi cung cấp bất kỳ dữ liệu thương mại nào của công ty cho một hiệp hội.

**Hàng xóm của tôi sở hữu một doanh nghiệp nhỏ trong cùng thành phố mà tôi là quản lý nhà máy. Tối qua, anh ta bình luận ở bữa tiệc hàng xóm rằng giá thuê nhân công mới tuyển trong thành phố này không thể kiểm soát được. Anh ta hỏi tôi liệu chúng ta có đồng ý bắt đầu tuyển người ở cùng mức giá như vậy không. Chúng tôi có thể làm điều đó không?**

Không. Cũng như việc bạn không được đồng ý ấn định giá bán, bạn cũng không được đồng ý đưa ra giá hàng hóa hoặc dịch vụ mà chúng ta mua với những người mua hàng hóa hoặc dịch vụ tương tự. Tiền lương trả theo tuần, tiền lương trả theo tháng hay lợi ích đều được coi là nằm trong giá mua dịch vụ lao động chung.

**Tôi đã nhận được một email từ một ấn phẩm thương mại của ngành yêu cầu tôi gửi dữ liệu bán hàng trước đây của cơ sở của tôi. Tôi có thể được cung cấp thông tin không?**

Bất kỳ thông tin cạnh tranh hiện tại, trong tương lai hay trước đây như giá cả, doanh thu, chi phí, công suất, doanh số bán hàng hoặc thời gian chết phải được Phòng pháp chế phê duyệt trước. Việc tiết lộ thông tin về giá cả hay năng suất trong tương lai sẽ không được phê duyệt vì điều này có thể làm giảm sự cạnh tranh nếu các nhà sản xuất khác có thể tiếp cận các kế hoạch tương lai của chúng ta trên thị trường.

## **Nguyên do xui khiến trong kinh doanh**

Các khoản hoa hồng, giảm giá, chiết khấu, tín dụng và trợ cấp là các khoản khuyến khích theo thông lệ trong kinh doanh nhưng cần cẩn trọng để tránh các khoản thanh toán bất hợp pháp hoặc trái đạo đức và để đảm bảo tuân thủ với nhiều biện pháp kiểm soát thu đối ngoại tệ và quy định về thuế. Những khoản thanh toán do xui khiến như vậy trong kinh doanh phải hợp lý về giá trị, đã chứng tỏ được tính cạnh tranh, lập văn bản đúng đắn, cho định chế kinh doanh mà theo đó thỏa thuận bán hàng ban đầu hoặc hóa đơn được lập hoặc phát hành. Những khoản thanh toán này không được chuyển cho các cán bộ, nhân viên hoặc đại lý của thực thể kinh doanh hoặc thực thể kinh doanh có liên quan, và chúng chỉ được chuyển tại quốc gia mà thực thể đó có hoạt động kinh doanh.

Tương tự, chỉ chuyển các khoản thanh toán hoa hồng liên quan tới việc công ty mua hàng hóa và dịch vụ cho người bán hoặc nhà cung cấp tại nước nơi họ thực hiện kinh doanh hoặc tại nước mà sản phẩm sẽ được giao hoặc dịch vụ được thuê.

## Tiếp Thị và Quảng Cáo

Nhiều khu vực tài phán pháp lý tại đó công ty của chúng ta hoạt động đã ban hành các điều luật và quy định được áp dụng đối với tiếp thị, quảng cáo và những tài liệu quảng cáo khác và các phương pháp để dùng những tài liệu này để quảng bá việc bán hàng hóa và dịch vụ. Chúng ta gọi những hoạt động này chung là “các hoạt động khuyến mại.” Những điều luật này nói về sự thật và tính chính xác của việc mô tả với công chúng về các sản phẩm và dịch vụ mà công ty cung cấp. Những điều luật cũng có thể nói đến những phương thức so sánh với sản phẩm hoặc dịch vụ của đối thủ cạnh tranh, cách thức lừa đảo, các chuẩn mực đúng đắn và các yêu cầu để bảo vệ quyền riêng tư của cá nhân hoặc dữ liệu cá nhân. Luật pháp và các thực tiễn quy định chi phối một phạm vi rộng sự giới thiệu dưới bất kỳ hình thức nào — văn bản, in ấn, nghe, nhìn hoặc điện tử.

**Bạn phải đảm bảo rằng các hoạt động quảng cáo được quản lý phù hợp với các điều luật hiện hành và các hoạt động quảng cáo không chứa:**

- Mô tả sai lệch hoặc cường điệu, bằng hình ảnh hay bằng lời nói.
- Chứng thực không chính xác không phản ánh quan điểm thực sự của các cá nhân liên quan.
- So sánh chê bai không đúng một sản phẩm hoặc dịch vụ cạnh tranh.
- Tài liệu có thể được coi là xúc phạm tới người đọc.

Bạn cũng phải đảm bảo những tuyên bố về hiệu quả hoặc tuyên bố khác về sản phẩm trong các hoạt động quảng cáo được phê duyệt bằng cách chứng minh là đúng và lưu hồ sơ những tuyên bố này trước khi được công bố bên ngoài công ty. Tài sản sở hữu trí tuệ của công ty luôn phải được bảo vệ và các quyền sở hữu trí tuệ của những người khác cũng phải được tôn trọng.

## Các Điều Luật Chống Rửa Tiền

Rửa tiền là quá trình theo đó tiền từ hoạt động phi pháp được chuyển thông qua các hoạt động kinh doanh hợp pháp và hệ thống ngân hàng để che dấu nguồn gốc bất hợp pháp của chúng. Cần có các biện pháp kiểm soát chống rửa tiền nội bộ để đảm bảo rằng các giao dịch tài chính có nguồn gốc hợp pháp và không liên quan tới các hoạt động phi pháp.

Mục tiêu của các biện pháp kiểm soát chống rửa tiền nội bộ là đảm bảo các khoản thanh toán mà công ty nhận được bắt nguồn từ tài khoản ngân hàng của khách hàng hoặc từ tài khoản ngân hàng của những bên có liên quan tới giao dịch này và không đáng ngờ.

Các giao dịch có vẻ khác thường, chẳng hạn như các khoản thanh toán từ các nguồn không rõ hoặc không rõ tên tài khoản, thanh toán tiền mặt, các điều khoản thanh toán bất thường, yêu cầu thanh toán vào tài khoản không có liên quan với tên hoặc tại quốc gia khác, yêu cầu thay đổi khẩn cấp vào phút cuối mà không có giải thích, hoặc sử dụng một tài khoản ngân hàng bên ngoài nơi đăng ký của công ty là những dấu hiệu cảnh báo cần được giải quyết trước khi chấp nhận tiền.

Chúng ta phải xác minh nguồn gốc của tiền và sàng lọc nguồn được xác định để đảm bảo giao dịch là hợp pháp. Điều này có thể bao gồm việc thu thập thông tin lý lịch, đặc biệt là đối với nguồn thu nhập, mức hoạt động dự kiến và lý do của hoạt động.

## Luật Hải Quan

Luật hải quan yêu cầu công ty xác định phân loại chính xác, giá trị và xuất xứ của tất cả các hàng hóa nhập khẩu của công ty. Các điều luật này áp dụng cho các giao dịch chuyển trong nội bộ công ty cũng như các giao dịch của bên thứ ba. Là một nhà nhập khẩu, chúng ta phải có khả năng chứng minh truy xuất nguồn gốc bằng văn bản, có thể kiểm tra là công ty quan tâm tới việc đảm bảo rằng hàng nhập khẩu của công ty tuân theo tất cả các điều luật hiện hành. Điều này đòi hỏi, ở mức tối thiểu, việc báo cáo thông tin chính xác và đầy đủ về bất kỳ mặt hàng nhập khẩu nào, phân loại thuế quan, xuất xứ và giá trị hải quan. Các nghĩa vụ theo quy định có thể khác biệt dựa trên số liệu và hoàn cảnh của từng giao dịch. Hầu như tất cả các quốc gia nơi chúng ta hoạt động kinh doanh đều có chung các yêu cầu này.

## Các Biện Pháp Kiểm Soát Xuất Khẩu và Xử Phạt Thương Mại

Nhiều quốc gia, trong đó có Mỹ, có các biện pháp kiểm soát xuất khẩu và trừng phạt thương mại để hạn chế các hoạt động kinh tế với một số quốc gia, cá nhân và tổ chức cụ thể, và hạn chế xuất khẩu hay tái xuất khẩu các mặt hàng và công nghệ cụ thể. Điều này có thể vì lý do an ninh quốc gia, hạn chế các loại vũ khí hủy diệt hàng loạt, chống ma túy và chính sách đối ngoại chung. Các nghĩa vụ theo quy định có thể khác biệt dựa trên số liệu và hoàn cảnh của từng giao dịch. Một số điều luật của Mỹ cấm hoặc hạn chế người và công ty của Mỹ, bao gồm cả các chi nhánh nước ngoài của họ trong một số trường hợp, hoạt động kinh doanh với các quốc gia, cá nhân và tổ chức bị xử phạt.

Tất cả các đối tác giao dịch phải được kiểm tra để đảm bảo tuân thủ các điều luật này.

## Giao Dịch Hàng Hóa và Phái Sinh

Giao dịch hàng hóa và phái sinh được định nghĩa là việc mua hoặc bán hàng hóa hoặc dẫn xuất hàng hóa, bao gồm hàng hóa giao sau, trao đổi và quyền chọn. Các giao dịch này đang ngày càng phải tuân theo các quy định toàn diện của địa phương, ngay cả trong một số giao dịch gửi hàng nhất định. Một giao dịch liên quan đến các đối tác hoặc các hoạt động trong một số khu vực tài phán nhất định có thể khiến công ty phải tuân theo quy định ở đó. Thẩm định trước giao dịch là chìa khóa dẫn đến việc tuân thủ liên tục.

Việc báo cáo giá cả cho bất kỳ ai bên ngoài về các giao dịch hàng hóa hay phái sinh đều phải tuân theo cả luật hàng hóa và chống độc quyền, cũng như các chuẩn mực của công ty. Bạn không được báo giá cho bất kỳ bên nào bên ngoài trừ khi bạn được đào tạo và hướng dẫn phù hợp và được cho phép làm như vậy.



## Luật Chống Tẩy Chay

Công ty chúng ta hoạt động kinh doanh ở nhiều nước. Một số trong các quốc gia này tham gia tẩy chay quốc tế một quốc gia khác mà Mỹ không ủng hộ. Trong các tình huống này, nổi bật nhất là liên quan đến việc tẩy chay Israel của Liên đoàn Ả Rập, nước Mỹ nghiêm cấm người Mỹ tham gia vào các cuộc tẩy chay đó và áp dụng hình phạt thuế đối với những người Mỹ có các chi nhánh nước ngoài tham gia vào các cuộc tẩy chay như vậy.

Các điều luật và quy định này rất phức tạp và mang tính kỹ thuật và đòi hỏi nhân viên xem xét tất cả các chứng từ thương mại để đảm bảo rằng chứng từ không chứa bất kỳ yêu cầu tham gia vào một cuộc tẩy chay không bị chính phủ Mỹ xử phạt, đặc biệt là liên quan đến Nhà nước Israel hay người có quốc tịch Israel. Chứng từ thương mại, chẳng hạn như thư tín dụng, hợp đồng thuê tàu, đơn đặt hàng và các điều khoản và điều kiện chung có thể chứa yêu cầu tẩy chay bị cấm. Công ty có thể có nghĩa vụ báo cáo theo yêu cầu tẩy chay cho chính phủ Mỹ. Tất cả nhân viên phải thông báo ngay cho Phòng pháp chế khi nhận được bất kỳ yêu cầu tham gia vào các hoạt động tẩy chay không phù hợp.

## Hỏi Đáp

**Tôi có thể cung cấp giấy chứng nhận xuất xứ, theo yêu cầu của khách hàng của tôi tại Các Tiểu Vương quốc Ả Rập Thống nhất, khẳng định rằng không thành phần nào trong số các thành phần trong các sản phẩm của chúng ta được cung cấp có nguồn gốc từ Israel?**

Điều này có thể vi phạm luật chống tẩy chay của Mỹ nếu bạn cung cấp xác nhận như vậy, được gọi là cấp “giấy chứng nhận tiêu cực.” Yêu cầu như vậy phải được báo cáo cho chính phủ Mỹ. Luật chống tẩy chay rất phức tạp. Bạn phải tham khảo ý kiến Phòng pháp chế nếu bạn nhận được một yêu cầu như vậy.

# This is the optional page

---

Quy tắc ứng xử bìa có thể giới thiệu chuyển động, tượng trưng cho sự thay đổi và tính chất thường không ổn định và không ổn định của kinh doanh toàn cầu. Clarity tăng gần một mũi tên chỉ về phía bắc, đánh dấu vai trò trong việc tạo ra sự nhất quán Codes và ổn định để đạt được tầm nhìn Koch Industries. Ban nhạc ổn định của các công ty Koch, trung tâm trong hình minh họa, thể hiện cam kết chia sẻ của chúng tôi để tiến hành kinh doanh một cách có đạo đức và tuân thủ ở khắp mọi nơi chúng tôi hoạt động.