

CHƯƠNG VI
BẢO MẬT THÔNG TIN TÀI LIỆU CỦA CÔNG TY

Điều 17. Nghĩa vụ của Người Lao Động về bảo mật thông tin của Công Ty

1. Mọi Người Lao Động tại Công Ty có trách nhiệm phải tuân thủ quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của Công Ty. Tuân thủ nghiêm túc quy chế cung cấp, sử dụng và lưu giữ thông tin bảo mật do Công Ty ban hành. Chỉ được phép cung cấp thông tin khi đã được sự đồng ý của Chủ Tịch Hội Đồng Quản Trị hoặc người được Chủ Tịch Hội Đồng Quản Trị uỷ quyền và đã có ý kiến của Người Quản Lý Trực Tiếp.
2. Các nội dung sau đây thuộc danh mục bí mật kinh doanh, công nghệ của Công Ty mà Người Lao Động phải có trách nhiệm bảo vệ:
 - a. Các hợp đồng về kinh doanh thương mại, hợp đồng tín dụng của Công Ty; hồ sơ đấu thầu, dự thầu, chào giá cạnh tranh chưa công bố;
 - b. Báo cáo tài chính, bảng tổng kết tài sản, báo cáo quyết toán các kỳ; danh sách thành viên và vốn góp của các cổ đông; năng lực tình hình tài chính Công Ty; quỹ tiền mặt, số tiền mặt tồn quỹ trong két bạc ở Công Ty;
 - c. Quy hoạch, đào tạo, đề bạt các chức danh quản lý chưa được công bố; hồ sơ lý lịch cá nhân của cán bộ nhân viên trong Công Ty;
 - d. Đơn thư tố cáo, khiếu nại, tranh chấp quyền sở hữu, tranh chấp lao động ... đang trong thời gian thụ lý, chưa có kết luận chính thức của Chủ Tịch Hội Đồng Quản Trị;
 - e. Hồ sơ, lý lịch máy móc dây chuyền thiết bị, kỹ thuật công nghệ sản xuất; định mức tiêu hao nguyên vật liệu, tiêu chuẩn, hợp chuẩn sản xuất, giá thành sản phẩm;
 - f. Các dự án đầu tư phát triển công nghệ, đầu tư xây dựng cơ bản đang ở trong giai đoạn tiền khả thi, khả thi chưa được phép công bố; thông tin điều tra thu thập thị trường khách hàng, danh sách khách hàng;
 - g. Hệ thống thông tin nội bộ, mạng máy tính; các mật mã, mật khẩu vào mạng internet, vào mạng nội bộ, vào máy tính cá nhân, vào hộp thư điện tử... ;
 - h. Các nội dung, chương trình về khuyến mãi, tiếp thị, chăm sóc khách hàng trong thời gian chưa triển khai; giá trị chiết khấu giảm giá bán hàng, chi hoa hồng đại lý, chi hoa hồng môi giới ...;
 - i. Các nội dung, biên bản cuộc họp quan trọng của Hội đồng quản trị, Đại hội đồng cổ đông Công Ty, Ban Tổng Tổng Giám Đốc theo yêu cầu của chủ tọa cuộc họp không được công bố;
 - j. Các hồ sơ pháp lý kinh doanh (giấy phép kinh doanh, giấy Chứng nhận quyền sử dụng đất, sở hữu nhà xưởng, sở hữu thiết bị...) hồ sơ máy móc thiết bị chuyên dụng đặc biệt ... và các nội dung khác theo yêu cầu của Chủ Tịch Hội Đồng Quản Trị Công Ty cần được bảo mật.

Điều 18. Trách nhiệm bảo mật thông tin của Công Ty sau khi chấm dứt Hợp đồng lao động tại Công Ty

Người Lao Động có trách nhiệm bảo vệ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của Công Ty trong thời hạn ít nhất là 05 (năm) kể từ ngày chấm dứt Hợp Đồng Lao Động với Công Ty. Sau khi chấm dứt Hợp Đồng Lao Động, nếu vi phạm quy định này, Người Lao Động có trách nhiệm bồi thường toàn bộ thiệt hại theo quy định của Bộ luật Dân sự.

Điều 19. Mâu thuẫn lợi ích

Người Lao Động phải tránh việc đầu tư, tránh các lợi ích hoặc tránh các liên kết nào ngăn cản hoặc có thể ngăn cản việc phán đoán độc lập của Người Lao Động, hoặc ngăn cản việc Người Lao Động thực hiện các trách nhiệm của mình theo cách có lợi nhất cho Công Ty, đặc biệt là:

1. Người Lao Động phải làm việc với các nhà cung cấp, khách hàng và những người khác làm việc với Công Ty với thái độ khách quan, hòa nhã và không thiên vị hoặc ưu tiên ai vì những suy tính tài chính cá nhân;
2. Người Lao Động không được đại diện cho Công Ty xác lập giao dịch với họ hàng thân thiết của mình, trừ khi giao dịch đó được sự đồng ý bằng văn bản của Công Ty;
3. Không Người Lao Động nào được sở hữu trực tiếp hoặc gián tiếp bất kỳ lợi ích tài chính nào hoặc giữ bất kỳ vị trí quản lý nào ở các Công Ty hoặc doanh nghiệp là đối thủ của Công Ty, nếu lợi ích hoặc chức vụ đó có thể ảnh hưởng đến việc Người Lao Động ra quyết định trong khi thực hiện các trách nhiệm thông thường của mình; và
4. Tất cả Người Lao Động đều có trách nhiệm thông tin cho Công Ty biết về bất kỳ lợi ích tài chính, vật chất cá nhân nào hoặc bất kỳ công việc hoặc vị trí quản lý nào của họ với bất kỳ Công ty hay doanh nghiệp nào là đối thủ cạnh tranh với Công Ty hoặc mong muốn hợp tác hoặc hợp tác với Công Ty. Mỗi trưởng bộ phận sẽ xem xét từng trường hợp với Công Ty, và sẽ quyết định liệu quyền lợi hoặc vị trí đó có mâu thuẫn với Nội Quy Lao Động này hay không hoặc có làm thiệt hại lợi ích và hoạt động của Công Ty hay không. Nếu vụ việc được xác nhận là có thể dẫn đến mâu thuẫn hoặc hậu quả nghiêm trọng thì Công Ty sẽ có những biện pháp cần thiết để khắc phục tình hình. Người Lao Động cần hỏi ý kiến của Trưởng bộ phận và Công Ty, nếu không biết rõ có mâu thuẫn lợi ích hay không.