



CÔNG TY CỔ PHẦN CẢNG QUY NHƠN

BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ

(CODE OF CONDUCT – COC)



Tháng 7/2021

THÔNGIỆP CỦA LÃNH ĐẠO

Thân gửi cán bộ nhân viên CẢNG QUY NHƠN,

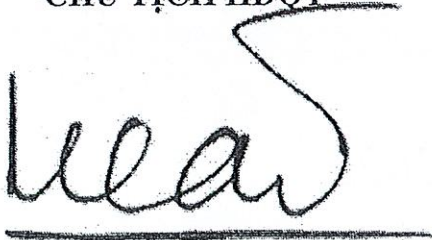
Văn hóa doanh nghiệp là phẩm chất riêng biệt của tổ chức, là toàn bộ các giá trị văn hóa được xây dựng trong suốt quá trình hình thành, tồn tại và phát triển của doanh nghiệp, chi phối tình cảm, nếp suy nghĩ, hành vi của mọi thành viên trong doanh nghiệp; tạo nên sự khác biệt và được coi là truyền thống, bản sắc riêng của mỗi doanh nghiệp.

Để vươn tới sự phát triển bền vững, CẢNG QUY NHƠN cần xây dựng một nền văn hóa đặc trưng cho CẢNG QUY NHƠN trên nền tảng tôn trọng các giá trị đạo đức. Để thực hiện điều đó, Bộ Quy Tắc Ứng Xử được ra đời với những tiêu chuẩn và quy tắc ứng xử có trách nhiệm trong kinh doanh, trong hoạt động của doanh nghiệp với yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp, đạo đức kinh doanh, và dù ở bất cứ vị trí nào trong tổ chức, mỗi CBCNV của CẢNG QUY NHƠN sẽ luôn ứng xử phù hợp với những giá trị đẹp đẽ được gây dựng và dày công vun đắp bởi nhiều thế hệ của CẢNG QUY NHƠN. Hành vi ứng xử đúng chuẩn mực sẽ góp phần giữ gìn các giá trị cốt lõi và hệ giá trị văn hóa tốt đẹp của CẢNG QUY NHƠN, chỉ khi đó, CẢNG QUY NHƠN mới phát huy được tiềm năng của mọi cá nhân và sức mạnh tập thể, góp phần thực hiện tầm nhìn, sứ mệnh, mục tiêu của mình.

Bộ Quy Tắc Ứng Xử của CẢNG QUY NHƠN là những tuyên bố về giá trị cốt lõi của CẢNG QUY NHƠN, những phương châm điều hành mang tính Hiệu quả, làm việc Tận tâm, với nhiều yếu tố Đổi mới, luôn sẵn sàng Chia sẻ và gắn Trách nhiệm doanh nghiệp với cộng đồng. Những giá trị cốt lõi, quy tắc ứng xử và cam kết được đặt ra trong Bộ Quy Tắc Ứng Xử là sự kết tinh của tài năng, tri thức, trí tuệ con người CẢNG QUY NHƠN, tạo nên sự khác biệt về nét văn hóa của CẢNG QUY NHƠN cũng như chuyển tải được những giá trị tốt đẹp, hình ảnh tích cực của CẢNG QUY NHƠN đến khách hàng, đối tác, các cơ quan hữu quan nhà nước và xã hội.

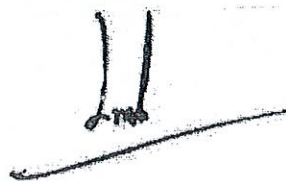
Tại CẢNG QUY NHƠN, chúng ta cùng nhau xây dựng một đội ngũ nhất quán, vững mạnh, gây dựng thương hiệu, hình ảnh đẹp của CẢNG QUY NHƠN. Sự tham gia, đóng góp tích cực của mỗi cán bộ nhân viên nơi đây có ý nghĩa vô cùng to lớn bởi khi tất cả chúng ta cùng chung một tầm nhìn, chí hướng, mục tiêu, chúng ta sẽ đồng lòng, cam kết và tự nguyện cùng nhau thực hiện tốt những quy chuẩn ứng xử, giá trị đạo đức, xây dựng một phong cách sống và làm việc nhân ái, văn minh.

CHỦ TỊCH HĐQT



Phạm Anh Tuấn

TỔNG GIÁM ĐỐC



Phan Tuấn Linh

LỜI TỰA

Trong suốt chiều dài lịch sử 45 năm thành lập và phát triển, Công ty Cổ phần Cảng Quy Nhơn luôn khẳng định vị thế là Cảng biển hàng đầu của ngành hàng hải Việt Nam. Tầm vóc, quy mô, nguồn lực của CẢNG QUY NHƠN liên tục có nhiều thăng trầm, biến động trong suốt gần nửa thế kỷ qua nhưng tinh thần và ý chí CẢNG QUY NHƠN vẫn luôn trường tồn với thời gian, đó là tinh thần khát vọng vươn ra biển lớn để kết nối con người, kết nối thế giới. Với mục tiêu trở thành Cảng tổng hợp quốc tế hiện đại, cung cấp được các dịch vụ Cảng biển, Logistics chất lượng, chuyên nghiệp, ngang tầm khu vực Đông Nam Á và là đầu mối giao thương hướng biển số 1 trong chiến lược phát triển kinh tế của khu vực Nam Trung Bộ, Tây Nguyên, Đông Bắc Campuchia, Nam Lào - CẢNG QUY NHƠN xây dựng nên Bộ Quy Tắc Ứng Xử để thực hiện nhiệm vụ, sứ mệnh của mình với trách nhiệm cao nhất, bằng những ứng xử, hành động phù hợp nhất.

Bộ Quy Tắc Ứng Xử của CẢNG QUY NHƠN đưa ra những nguyên tắc và tiêu chuẩn hành vi, chuẩn mực ứng xử làm kim chỉ nam cho các hoạt động, ứng xử của mỗi cán bộ lãnh đạo và nhân viên của CẢNG QUY NHƠN. Bộ Quy Tắc Ứng Xử sẽ giúp chúng ta định hướng và tìm ra cách thức đúng nhất trong mọi hoạt động, ứng xử; thực hiện các giá trị cốt lõi; phòng tránh các sai phạm trong đạo đức nghề nghiệp, đạo đức kinh doanh và thúc đẩy tinh thần kinh doanh liêm chính, có trách nhiệm của CẢNG QUY NHƠN. Bộ Quy Tắc Ứng Xử cũng xác định rõ nghĩa vụ, trách nhiệm của mỗi chúng ta đối với CẢNG QUY NHƠN, với luật pháp và các bên. Chúng ta mong đợi ở các đối tác, khách hàng và các bên một sự thông hiểu và tôn trọng nhất định đối với Bộ Quy Tắc Ứng Xử.

Những giá trị, nền tảng tiêu chuẩn mà Bộ Quy Tắc Ứng Xử đề cập sẽ được phát huy tối đa tác dụng khi chúng ta vận dụng các nguyên tắc vào thực tế hoạt động một cách sinh động, uyển chuyển, khéo léo. Những ứng xử và hành động của chúng ta sẽ thể hiện rõ những giá trị cốt lõi mà tổ chức mong muốn, kỳ vọng, đặt niềm tin ở chúng ta. Kết quả có được không chỉ là bản thân mỗi chúng ta sẽ trở nên chuyên nghiệp hơn, ứng xử văn hóa hơn mà CẢNG QUY NHƠN sẽ nâng cao hình ảnh và vị thế, dành được niềm tin của khách hàng, đối tác, cơ quan hữu quan và chúng ta ngày càng tự hào hơn khi được trở thành một thành viên của mái nhà CẢNG QUY NHƠN, có những đóng góp tích cực cho sự phát triển chung của CẢNG QUY NHƠN.

MỤC LỤC

THÔNG ĐIỆP CỦA LÃNH ĐẠO	2
LỜI TỰA.....	3
TÂM NHÌN.....	6
SỨ MỆNH.....	6
GIÁ TRỊ CỐT LÕI	7
PHƯƠNG CHÂM ĐIỀU HÀNH.....	8
PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG	10
CÁC NGUYÊN TẮC ỨNG XỬ NỀN TẢNG	11
1. Đối với Luật pháp và cơ quan Nhà nước	11
2. Đối với khách hàng và nhà cung cấp	11
2.1 Khách hàng	11
2.2 Nhà cung cấp.....	12
3. Đối với đối tác, nhà đầu tư và cổ đông	12
CẢNG QUY NHƠN VỚI CÁN BỘ CÔNG NHÂN VIÊN	13
1. Phương châm: Xây dựng đội ngũ Tâm – Tài – Đức với phương châm CẢNG QUY NHƠN vì mỗi CBCNV và mỗi CBCNV cống hiến cho CẢNG QUY NHƠN.	13
2. Môi trường làm việc.....	13
NGUYÊN TẮC TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC	14
1. MỤC TIÊU RÕ RÀNG.....	14
2. TRAO QUYỀN TỰ CHỦ.....	14
3. ĐỐI XỬ CÔNG BẰNG	14
4. GHI NHẬN THÀNH TÍCH.....	15
5. CAM KẾT HÀNH ĐỘNG.....	15
CÁN BỘ CÔNG NHÂN VIÊN VỚI CẢNG QUY NHƠN	16
1. TÀI SẢN CỦA CẢNG QUY NHƠN	16
2. THÔNG TIN CỦA CẢNG QUY NHƠN.....	16
2.1 Bảo mật thông tin.....	17
2.2 Công bố thông tin.....	18
VĂN HÓA ỨNG XỬ CỦA NGƯỜI CẢNG QUY NHƠN	19
1. Ứng xử của CBCNV khi thực hiện nhiệm vụ được giao	19

2. Ứng xử của CBCNV với đồng nghiệp.....	19
4. Ứng xử của CBCNV với cấp trên.....	20
5. Ứng xử của lãnh đạo công ty	21
TIÊU CHUẨN ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP, ĐẠO ĐỨC KINH DOANH	23
1. Thực hành liêm chính	23
2. Nghiêm cấm tham nhũng và hối lộ.....	23
3. Xung đột lợi ích	24
CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG	25
1. Phòng TCHC phối hợp với Trung tâm CNTT – VIMC tổ chức thực hiện:	25
2. Phòng TCHC thực hiện xây dựng và tổ chức thực hiện:	25
3. Bộ phận Truyền thông/Phòng TCHC xây dựng và tổ chức thực hiện:.....	25
TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BÊN TRONG BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ	27
1. Cán bộ Công nhân viên.....	27
2. Ban Điều hành và các cấp quản lý	28
3. Đối với những vấn đề vi phạm.....	28
THÔNG BÁO VI PHẠM, PHẢN HỒI	30
Trách nhiệm	30
Điều tra các vi phạm nghiêm trọng.....	30
Kênh tiếp nhận thông tin phản hồi.....	30
CƠ CHẾ HOÀN THIỆN.....	30
Trách nhiệm	30
Công bố việc điều chỉnh.....	30
Cơ chế khuyến khích.....	31

TẦM NHÌN

- ❖ Trở thành Cảng tổng hợp quốc tế hiện đại, cung cấp được các dịch vụ Cảng biển/Logistics ở mức độ chuyên nghiệp, ngang tầm khu vực Đông Nam Á.
- ❖ Trở thành đầu mối giao thương hướng biển số 1 trong chiến lược phát triển kinh tế của khu vực Nam Trung Bộ, Tây Nguyên, Đông Bắc Campuchia, Nam Lào.
- ❖ Đủ năng lực tiếp nhận được hàng hóa thông qua Cảng trên 15 triệu tấn (hơn 350.000 TEUs Container) vào năm 2025.

SỨ MỆNH

- ❖ CẢNG QUY NHƠN phụng sự vì sự phát triển của kinh tế, xã hội của Tỉnh Bình Định, khu vực Nam Trung Bộ - Tây Nguyên và quyền lợi của các cổ đông.
- ❖ CẢNG QUY NHƠN mang lại giá trị gia tăng sự hài lòng cho khách hàng và đối tác thông qua việc cung cấp dịch vụ cảng biển/logistics chuyên nghiệp, hợp lý với phương châm điều hành: Hiệu quả; Tận tâm; Đổi mới; Chia sẻ; Trách nhiệm.
- ❖ CẢNG QUY NHƠN xây dựng đội ngũ người lao động Cảng Quy Nhơn chuyên nghiệp, kỷ luật, nơi cán bộ - công nhân viên có cơ hội được phát triển bản thân, được bồi dưỡng, đào tạo, có thu nhập cao trong khu vực.
- ❖ CẢNG QUY NHƠN kế thừa, tiếp nối và xây dựng truyền thống hào hùng trong suốt 45 năm ra đời và phát triển của Cảng Quy Nhơn; Xây dựng văn hóa doanh nghiệp hiện đại, đậm đà khí chất “Trời văn, đất võ” của con người Bình Định.

GIÁ TRỊ CỐT LÕI

Giá trị cốt lõi là tập hợp những quan niệm và nguyên tắc cơ bản, cần thiết, có tính lâu dài của một tổ chức, giá trị cốt lõi là những đặc điểm hay phẩm chất quan trọng được đặt vào vị trí ưu tiên hàng đầu của tổ chức. Chúng ta mong muốn thể hiện những giá trị cốt lõi này trong công việc hàng ngày của mình. Chúng ta mong muốn những giá trị cốt lõi này sẽ dẫn dắt chúng ta để đạt được tầm nhìn của CẢNG QUY NHƠN. Những giá trị cốt lõi của CẢNG QUY NHƠN là:

❖ CHÍNH TRỰC

❖ QUAN TÂM

❖ NĂNG ĐỘNG

CẢNG QUY NHƠN xây dựng, duy trì và phát huy những Giá Trị Cốt Lõi của mình như một nét văn hóa đặc sắc của CẢNG QUY NHƠN.

- ❖ Chính trực: CẢNG QUY NHƠN coi trọng sự chính trực và đạo đức kinh doanh là nền tảng của mọi hoạt động. CẢNG QUY NHƠN hướng đến sự công bằng, minh bạch và tôn trọng giữa các bên trong kinh doanh và sự quan tâm, chăm lo đến người lao động.
- ❖ Quan tâm: CẢNG QUY NHƠN coi khách hàng là trung tâm, coi các nhu cầu của khách mục tiêu để hành động. Thấu hiểu, chăm sóc khách hàng thường xuyên, duy trì mối quan hệ hiệu quả, luôn sẵn sàng 24/24h. Thỏa mãn nhu cầu khách hàng là ưu tiên số 1. Là nơi làm việc và phục vụ khách hàng bằng sự tâm huyết, tôn trọng công việc, làm việc với thái độ chín chu, bền bỉ.
- ❖ Năng động: Năng động là phẩm chất cần thiết của mỗi con người trong môi trường luôn thay đổi và đầy thách thức. Năng động sáng tạo, linh hoạt, nhiệt huyết, truyền lửa, đem lại năng lượng tích cực tới các đồng nghiệp trong công ty.

PHƯƠNG CHÂM ĐIỀU HÀNH

Hiệu quả:

- ❖ Cung cấp dịch vụ chất lượng tốt nhất theo tiêu chuẩn quốc tế ISO 9001:2015 để vươn lên nổi bật cạnh tranh với thị trường hiện tại.
- ❖ Thước đo của mọi hành động, thể hiện qua thời gian xếp dỡ, giải phóng tàu nhanh, đảm bảo đúng tiến độ làm hàng cho chủ tàu và chủ hàng.
- ❖ Bảo đảm an toàn hàng hóa, năng lực xếp dỡ chuyên nghiệp, quy trình lưu kho an toàn với đầy đủ các biện pháp phòng chống.
- ❖ An toàn hiện trường là thứ Cảng Quy Nhơn đặt lên hàng đầu đối với các CBCNV.

Tận tâm:

- ❖ Sự tận tâm với khách hàng là khởi nguồn của thành công.
- ❖ Tinh thần tận tụy, nhiệt huyết của đội ngũ sẽ đem lại cảm giác an tâm, thoải mái cho khách hàng về dịch vụ xếp dỡ.
- ❖ Luôn luôn sẵn sàng phục vụ khách hàng trong mọi tình huống với phương châm: “Phục vụ khách hàng tốt là phục vụ sự phát triển của công ty”.

Đổi mới:

- ❖ Không ngừng đổi mới, sáng tạo, phát triển các ý tưởng, giải pháp nhằm giải quyết công việc hiện tại hiệu quả hơn và tạo ra sự khác biệt cho sản phẩm, dịch vụ của Công ty.
- ❖ Đổi mới trong cách làm việc, đổi mới trong khâu sản xuất, áp dụng nền tảng công nghệ thông tin tiên tiến trong thời đại công nghệ 4.0 là tiền đề đi tới phát triển trong tương lai.

Chia sẻ:

- ❖ Luôn lắng nghe chia sẻ khó khăn với khách hàng, tôn trọng ý kiến của khách hàng trong mọi trường hợp.
- ❖ Phối hợp chặt chẽ với khách hàng để đạt được hiệu quả cao nhất trong công việc.
- ❖ Chia sẻ thông tin kinh doanh một cách thống nhất và rộng rãi để đảm bảo tính liên kết chặt chẽ.

Trách nhiệm:

- ❖ Làm việc với tinh thần trách nhiệm cao nhất, với mục đích vì sự phát triển chung của cảng và khách hàng.
- ❖ Sẵn sàng lên tiếng xin lỗi, chịu trách nhiệm và khắc phục hậu quả khi có sai sót.
- ❖ Đấu tranh với các việc làm xấu, dũng cảm nhận sai và cùng nhau giải quyết hậu quả.
- ❖ Luôn có trách nhiệm và tôn trọng khách hàng, để đem lại sự thoải mái, an tâm khi làm việc.

- ❖ Trách nhiệm doanh nghiệp luôn gắn liền với cộng đồng, đem lại sự phát triển cho kinh tế khu vực.

PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

- ❖ Bộ Quy Tắc Ứng Xử được áp dụng trong phạm vi Công ty Cổ phần Cảng Quy Nhơn.
- ❖ Tất cả CBCNV của Công ty ở tất cả các vị trí điều hành, quản lý, nhân viên đều có trách nhiệm và nghĩa vụ tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử.
- ❖ Chúng ta nỗ lực truyền đạt và mong đợi ở nhà cung cấp, khách hàng, đối tác và các bên liên quan của CẢNG QUY NHƠN một sự tôn trọng nhất định đối với Bộ Quy Tắc Ứng Xử.

CÁC NGUYÊN TẮC ỨNG XỬ NỀN TẢNG

1. Đối với Luật pháp và cơ quan Nhà nước

- ❖ CẢNG QUY NHƠN luôn tuân thủ luật pháp, thượng tôn pháp luật và cam kết tuân thủ các quy định của pháp luật, các cơ quan hữu quan nhà nước, các quy chế, quy định nội bộ cũng như chịu trách nhiệm về những hành vi không tuân thủ.
- ❖ CẢNG QUY NHƠN cam kết không thực hiện những hành vi phạm pháp luật, trái đạo đức kinh doanh, đạo đức nghề nghiệp để thu thập thông tin hoặc che giấu thông tin nhằm mang lại lợi ích riêng cho Công ty.
- ❖ CẢNG QUY NHƠN có trách nhiệm tham gia phát hiện, phòng chống, ngăn chặn các hành vi vi phạm pháp luật và quy chế, quy định nội bộ của CẢNG QUY NHƠN.

2. Đối với khách hàng và nhà cung cấp

2.1 Khách hàng

CẢNG QUY NHƠN luôn hướng tới mang đến cho khách hàng dịch vụ kinh doanh Cảng biển và logistics trọn gói có chất lượng tốt nhất, thời gian nhanh nhất với giá cạnh tranh nhất. Sự hài lòng của khách hàng đối với dịch vụ của CẢNG QUY NHƠN chính là thước đo thành công và là động lực quý giá cho mỗi hành động của CẢNG QUY NHƠN. CẢNG QUY NHƠN luôn đặt khách hàng là trung tâm trong mọi hoạt động của mình, cam kết duy trì các giá trị văn hóa, đạo đức kinh doanh và nghề nghiệp, bảo đảm chất lượng của dịch vụ. CẢNG QUY NHƠN phấn đấu tạo dựng hình ảnh một công ty có uy tín đối với các khách hàng, luôn cố gắng để lắng nghe, thấu hiểu, tận tụy với khách hàng, lấy khách hàng làm trung tâm.

CẢNG QUY NHƠN luôn nhìn nhận khách hàng như là một đối tác kinh doanh dựa trên cơ sở đôi bên cùng có lợi và CẢNG QUY NHƠN mong muốn mang đến những trải nghiệm dịch vụ tốt nhất cho khách hàng. CẢNG QUY NHƠN luôn quan tâm tìm hiểu mong muốn của khách hàng, thấu hiểu khách hàng để hỗ trợ, song hành cùng khách hàng về mọi mặt cũng như phát triển được các mối quan hệ bền vững với khách hàng dựa trên nền tảng tư duy đổi mới, sáng tạo, cải tiến liên tục nhằm phục vụ khách hàng ngày một tốt hơn.

Chất lượng của dịch vụ là mối quan tâm lớn nhất đối với CẢNG QUY NHƠN. CẢNG QUY NHƠN đảm bảo rằng khách hàng có thể tin tưởng dịch vụ của CẢNG QUY NHƠN bởi chất lượng dịch vụ, thời gian nhanh chóng, giá cả hợp lý, những tiện ích, sự thuận tiện mà dịch vụ mang lại cho khách hàng cũng như tác phong, thái độ làm việc chuyên nghiệp, lịch sự, nhiệt tình, chu đáo, niềm nở với khách hàng, không ngừng nỗ lực, vởi vĩnh khách hàng.

CẢNG QUY NHƠN cam kết luôn đón nhận thông tin, phản hồi từ phía khách hàng như những đóng góp về chất lượng dịch vụ, những thắc mắc hay cả những khiếu

nại của khách hàng với thái độ tiếp thu, trân trọng, lịch sự, kịp thời cũng như cam kết sẽ giải quyết thỏa đáng, nhanh chóng những khiếu nại của khách hàng về dịch vụ.

2.2 Nhà cung cấp

CẢNG QUY NHƠN luôn mong muốn xây dựng mối quan hệ ổn định, lâu bền và tin cậy trên cơ sở hài hòa lợi ích với các nhà cung cấp cũng như dịch vụ ở mức tiêu chuẩn cao.

CẢNG QUY NHƠN cam kết tuân thủ các quy định của pháp luật có liên quan đến các giao dịch với nhà cung cấp. CẢNG QUY NHƠN là một công ty liên chính trong kinh doanh. Việc lựa chọn nhà cung cấp của CẢNG QUY NHƠN luôn được căn cứ trên những tiêu chí như tính cạnh tranh về giá, về chất lượng, thời gian và những tiêu chuẩn, điều kiện phù hợp với quy định của pháp luật.

Bên cạnh đó, CẢNG QUY NHƠN luôn mong muốn các nhà cung cấp tôn trọng Bộ Quy Tắc Ứng Xử cũng như đạo đức kinh doanh, tuân thủ luật pháp và đảm bảo rằng những sản phẩm và dịch vụ mà nhà cung cấp cung cấp cho CẢNG QUY NHƠN đúng như cam kết.

3. Đối với đối tác, nhà đầu tư và cổ đông

Tôn trọng lẫn nhau và hài hòa lợi ích là phương châm quan trọng và thiết yếu trong mối quan hệ của CẢNG QUY NHƠN với đối tác, nhà đầu tư và cổ đông.

- ❖ **Đối tác:** CẢNG QUY NHƠN khởi tạo những cơ hội hợp tác vượt kỳ vọng. CẢNG QUY NHƠN cam kết tôn trọng lợi ích của đối tác và nỗ lực hết sức trong quá trình tham gia hợp tác, liên doanh, liên kết.
- ❖ **Nhà đầu tư:** CẢNG QUY NHƠN mang lại những giá trị đầu tư vượt trội. CẢNG QUY NHƠN đón nhận các cơ hội đầu tư và cam kết tạo cơ hội cho các nhà đầu tư được tìm hiểu, hợp tác, kinh doanh và tạo dựng môi trường kinh doanh minh bạch bằng việc công khai quy trình lựa chọn nhà đầu tư, minh bạch và trung thực trong cung cấp thông tin.
- ❖ **Cổ đông:** CẢNG QUY NHƠN mang lại những lợi ích vượt mong đợi. CẢNG QUY NHƠN xem lợi ích của các cổ đông như lợi ích của chính mình.

CẢNG QUY NHƠN cam kết đối xử bình đẳng và trung thực với đối tác, nhà đầu tư và cổ đông. Tất cả đối tác, nhà đầu tư và cổ đông đều được cung cấp thông tin từ CẢNG QUY NHƠN một cách trung thực, kịp thời nhất. Đồng thời, CẢNG QUY NHƠN cam kết đảm bảo giữ bí mật thông tin riêng của các đối tác, nhà đầu tư, cổ đông trừ những trường hợp có yêu cầu của cơ quan Luật pháp.

CẢNG QUY NHƠN VỚI CÁN BỘ CÔNG NHÂN VIÊN

1. Phương châm: Xây dựng đội ngũ Tâm – Tài – Đức với phương châm CẢNG QUY NHƠN vì mỗi CBCNV và mỗi CBCNV cống hiến cho CẢNG QUY NHƠN.

2. Môi trường làm việc

Một môi trường làm việc tốt có khả năng thu hút độc nhất vô nhị để tập hợp mọi người trên cơ sở mọi cá nhân tự nguyện làm việc một cách nhiệt tình, cống hiến. Đó là khi mỗi CBCNV tự xem mình là một phần của tổ chức, giống như là một phần của gia đình, cộng đồng và lúc đó, trái tim của họ đã thực sự thuộc về tổ chức này.

Cán bộ công nhân viên là trái tim, là tài sản quý của CẢNG QUY NHƠN. Chính vì vậy, CẢNG QUY NHƠN tôn trọng, đề cao những phẩm chất quý báu của tất cả CBCNV cũng như tin tưởng rằng những giá trị cốt lõi của CẢNG QUY NHƠN như lòng tận tâm, tính kỷ luật, sức sáng tạo, sự đoàn kết/đồng lòng, đạo đức liêm chính, tinh thần trách nhiệm luôn tiềm ẩn hoặc sẵn có trong mỗi cá nhân nơi đây cần được khơi gợi và phát huy tối đa những giá trị tốt đẹp đó.

Tại CẢNG QUY NHƠN, chúng ta luôn trân trọng và tin tưởng vào tài năng, phẩm chất, ý chí, tinh thần của tất cả CBCNV đã, đang và sẽ luôn phấn đấu cho mục tiêu phát triển bền vững của CẢNG QUY NHƠN. CẢNG QUY NHƠN xác định, mỗi CBCNV là một tài sản quý giá cần được giữ gìn, khai phá và phát huy tối đa những tiềm năng tốt đẹp còn ẩn giấu trong mỗi con người. CẢNG QUY NHƠN luôn tôn trọng những ý kiến đóng góp mang tính xây dựng từ CBCNV, đặc biệt là những đóng góp cho việc cải thiện môi trường làm việc, xây dựng văn hóa doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Chính bởi lẽ đó, CẢNG QUY NHƠN phấn đấu từng ngày, từng giờ trong việc xây dựng một môi trường làm việc an toàn, cởi mở, thân thiện, đầy đủ các điều kiện về cơ sở vật chất; một môi trường văn hóa doanh nghiệp kỷ luật mà đậm tinh thần nhân văn, kết nối được sức mạnh của đội ngũ, sức mạnh và tài năng của từng cá nhân ở các vị trí công việc khác nhau; một môi trường thu hút, giữ chân và phát triển nhân tài. Đó là môi trường mà tất cả nhân viên đều có điều kiện làm việc tối ưu cả ở khía cạnh vật chất lẫn tinh thần, một môi trường cán bộ nhân viên được tạo động lực tối ưu để làm việc:

- ✓ Một môi trường đảm bảo khía cạnh vật chất có nghĩa là CẢNG QUY NHƠN luôn tuân thủ nghiêm chỉnh các chế định, chính sách về lao động, chế độ đãi ngộ, tiền lương, chăm sóc sức khỏe...CBCNV được cung cấp không gian làm việc thuận lợi, các trang thiết bị tiện nghi phục vụ công việc để sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ cũng như phát huy tối đa khả năng của mình.
- ✓ Một môi trường đảm bảo khía cạnh tinh thần có nghĩa là, trong đó, mỗi nhân viên đều cảm thấy được tôn trọng, động viên kịp thời, được ghi nhận những nỗ

lực, cố gắng, được tạo điều kiện phát triển năng lực cá nhân và mọi cá nhân có cơ hội giao lưu, kết nối cũng như luôn cảm thấy thoải mái để phát huy khả năng, đóng góp ý kiến cá nhân vì sự phát triển của CẢNG QUY NHƠN.

- ✓ Một môi trường tạo động lực làm việc được xây dựng trên cơ sở 5 nguyên tắc trọng yếu sau: (1) Mục tiêu rõ ràng; (2) Trao quyền tự chủ; (3) Đối xử công bằng; (4) Ghi nhận thành tích; (5) Cam kết hành động.

NGUYÊN TẮC TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

1. MỤC TIÊU RÕ RÀNG

Xây dựng một tầm nhìn, mục tiêu rõ ràng, thuyết phục và tạo động lực, thúc đẩy việc khao khát thực hiện.

"Không có giấc mơ nào là quá lớn. Không có thách thức nào là không thể vượt qua. Không có điều gì chúng ta muốn cho tương lai của mình là không thể thực hiện được".

2. TRAO QUYỀN TỰ CHỦ

CẢNG QUY NHƠN tạo một cơ chế làm việc khuyến khích, thúc đẩy sự tự chủ, tự lập, tinh thần đổi mới, sáng tạo, tư duy cởi mở đón nhận những điều mới mẻ; được trao quyền ra quyết định và thể hiện tinh thần trách nhiệm cao trong công việc cho CBCNV.

Tất cả CBCNV đều có cơ hội được trao quyền tự chủ để thể hiện năng lực ở mức cao nhất cũng như được khuyến khích phát huy tối đa trí tuệ, lòng nhiệt huyết, khơi gợi những tiềm năng sáng tạo và được trao những cơ hội hiện thực hóa những ước mơ nhằm đạt được đích đến của tổ chức và đóng góp cho sự thành công của CẢNG QUY NHƠN.

3. ĐỐI XỬ CÔNG BẰNG

- ❖ CẢNG QUY NHƠN có chiến lược xây dựng một lộ trình thăng tiến, phát triển công việc rõ ràng cho CBCNV, những người có ý thức cầu tiến và làm việc với tinh thần trách nhiệm, hiệu quả cao, có những đóng góp cho sự phát triển của CẢNG QUY NHƠN.
- ❖ Việc tuyển dụng, sắp xếp, bố trí công việc cán bộ, nhân viên dựa trên năng lực cá nhân, khả năng thể hiện bản thân, kinh nghiệm làm việc, tinh thần cống hiến, ý thức trách nhiệm trong công việc và nguyện vọng của CBCNV.
- ❖ Việc trả lương, thưởng, lợi ích khác cho tất cả CBCNV của CẢNG QUY NHƠN dựa trên đánh giá hiệu quả công việc theo KPI và được thực hiện công khai, minh bạch, công bằng, khách quan và nhiều chiều để thu được những ý kiến phản hồi thẳng thắn và chính xác.

- ❖ CẢNG QUY NHƠN cam kết cung cấp những cơ hội đào tạo, huấn luyện, thực hành, quy hoạch, luân chuyển công tác nhằm tạo mọi điều kiện để CBCNV có cơ hội phát triển. CẢNG QUY NHƠN liên tục đầu tư vào việc phát triển con người, phát triển các kỹ năng của CBCNV để tăng khả năng cạnh tranh, đáp ứng những nhu cầu của môi trường kinh doanh, cũng như mong muốn học hỏi và phát triển bản thân của CBCNV.

4. GHI NHẬN THÀNH TÍCH

Công bằng, khách quan, không thiên vị trong việc đánh giá năng lực và hiệu quả hoạt động của CBCNV. Mỗi cán bộ ở vị trí lãnh đạo phải công nhận, đánh giá cao thành tích và sự tiến bộ của CBCNV dưới quyền kịp thời, công khai, minh bạch, chính xác.

5. CAM KẾT HÀNH ĐỘNG

Lãnh đạo CẢNG QUY NHƠN cam kết hành động trách nhiệm, tận tâm, kịp thời, chính xác như những gì đã cam kết và bằng tất cả khả năng, năng lực của mình.

CÁN BỘ CÔNG NHÂN VIÊN VỚI CẢNG QUY NHƠN

1. TÀI SẢN CỦA CẢNG QUY NHƠN

- ❖ CBCNV khi sử dụng các tài sản của CẢNG QUY NHƠN phải theo đúng mục đích, nắm rõ chức năng, quy cách sử dụng. Trường hợp gây hư hỏng, mất mát các tài sản của CẢNG QUY NHƠN, CBCNV phải báo cáo lãnh đạo đơn vị để tìm cách giải quyết và khắc phục. Tùy từng trường hợp cụ thể, CBCNV sẽ phải chịu trách nhiệm bồi thường theo quy định; CẢNG QUY NHƠN sẽ xem xét các hình thức, mức độ kỷ luật tương ứng.
- ❖ CBCNV được trang bị các thiết bị và phương tiện làm việc trong thời gian làm việc tại CẢNG QUY NHƠN phải có trách nhiệm giữ gìn cẩn thận, sử dụng, vận hành đúng thao tác, quy trình một cách hiệu quả và tiết kiệm, bảo đảm số lượng, chất lượng và những thông số kỹ thuật kèm theo phương tiện, trang thiết bị, dụng cụ và máy móc đó theo quy định. Khi chuyển công tác qua đơn vị khác hay khi nghỉ việc, CBCNV phải bàn giao đầy đủ những tài sản, nhật ký, hồ sơ tài sản (nếu có) này cho lãnh đạo đơn vị hoặc người được chỉ định.
- ❖ Không gây tổn thất cho CẢNG QUY NHƠN về tài sản (vô hình và hữu hình), hàng hóa, con người dưới bất kỳ hình thức nào, trừ trường hợp bất khả kháng.
- ❖ Không được phép di chuyển bất cứ vật dụng gì trong khuôn viên và thuộc quyền sở hữu của CẢNG QUY NHƠN khi chưa được sự đồng ý của cấp quản lý phù hợp. Trong trường hợp do yêu cầu công việc phải mang các tài sản của CẢNG QUY NHƠN ra ngoài phải có sự đồng ý của cấp quản lý phù hợp.
- ❖ Các tài sản, trang thiết bị của CẢNG QUY NHƠN giao cho CBCNV quản lý, sử dụng và có biên nhận bàn giao, khi có yêu cầu công việc, CBCNV có thể mang ra ngoài và CBCNV sẽ chịu trách nhiệm bảo quản các tài sản, trang thiết bị CBCNV mang ra.
- ❖ Luôn luôn ý thức tiết kiệm chi phí trong việc sử dụng văn phòng phẩm, vật dụng, dụng cụ và các phương tiện làm việc khác mà CẢNG QUY NHƠN trang bị. Thực hiện đúng định mức lao động, tiêu hao nhiên liệu, vật tư, phụ tùng,... đã được ban hành, nêu cao tinh thần tiết kiệm, chống tham nhũng và lãng phí.
- ❖ Không được sử dụng các vật dụng, trang thiết bị, tài sản của CẢNG QUY NHƠN vào mục đích cá nhân.

2. THÔNG TIN CỦA CẢNG QUY NHƠN

- ❖ CẢNG QUY NHƠN xây dựng một môi trường trao đổi thông tin nội bộ trên nền tảng ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin và chuyển đổi số nhằm cung cấp cho CBCNV những thông tin kịp thời, chính xác, liên tục trong công việc.
- ❖ Trong quá trình làm việc, CBCNV được tiếp cận với những thông tin bảo mật. Yêu cầu của CẢNG QUY NHƠN là CBCNV phải giữ gìn nghiêm ngặt những thông tin bảo mật đó, tuân thủ tuyệt đối Chính sách, chế độ bảo mật của CẢNG QUY NHƠN.

2.1 Bảo mật thông tin

Hiện nay, trong một môi trường cạnh tranh quyết liệt, vấn đề bảo mật thông tin thật sự rất quan trọng. Bản thân mỗi CBCNV CẢNG QUY NHƠN phải nhận thức được tầm quan trọng của thông tin bí mật mà mình đang nắm giữ. CBCNV không được phép tiết lộ thông tin cũng như không cho phép một bên thứ ba nào xâm phạm đến các thông tin bảo mật của Công ty.

- ❖ CBCNV có trách nhiệm và nghĩa vụ bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ, kinh doanh cùng uy tín của CẢNG QUY NHƠN trong các lĩnh vực hoạt động về vận tải, đại lý, môi giới, dịch vụ hàng hải, cho thuê lao động và các hoạt động khác để sản xuất kinh doanh phát triển, bảo vệ lợi ích của CẢNG QUY NHƠN và tăng tính cạnh tranh trên thị trường - Bảo vệ tài liệu, tư liệu và số liệu của CẢNG QUY NHƠN:
- ❖ Các tài liệu về đề án, dự án đầu tư và mở rộng, kế hoạch và chiến lược phát triển, Thông tin về quản trị, tái cơ cấu của CẢNG QUY NHƠN được phổ biến trong phạm vi những người có trách nhiệm, theo quy chế dân chủ và chế độ bảo mật của CẢNG QUY NHƠN.
 - Các số liệu thống kê, phân tích, đánh giá và báo cáo trong tất cả các lĩnh vực hoạt động của CẢNG QUY NHƠN phải được quản lý theo chế độ lưu trữ; không được cung cấp cho cá nhân, đơn vị ngoài CẢNG QUY NHƠN khi chưa có ý kiến của Tổng giám đốc hoặc những người có trách nhiệm được Tổng giám đốc ủy quyền và không trái với chế độ bảo mật của CẢNG QUY NHƠN.
 - Việc lưu trữ, bảo quản hồ sơ cá nhân đặc biệt là hồ sơ cán bộ lãnh đạo, quản lý CẢNG QUY NHƠN, các văn bản, tài liệu, con dấu của các đơn vị phải tuân thủ chế độ hiện hành của Nhà nước và do cán bộ chuyên trách phù hợp đảm nhiệm.
 - Việc ký kết các hợp đồng phải được thực hiện chặt chẽ, bảo vệ được lợi ích của CẢNG QUY NHƠN, đúng trình tự, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn được giao. Chỉ Tổng giám đốc hoặc những người được Tổng giám đốc ủy quyền bằng văn bản mới được ký các hợp đồng của CẢNG QUY NHƠN. Hợp đồng chỉ được phổ biến đến những đơn vị, cá nhân có trách nhiệm, bảo đảm bảo mật và tránh gây tổn thất cho CẢNG QUY NHƠN dưới bất kỳ hình thức nào.
 - Bất kỳ khi nào CBCNV rời khỏi nơi làm việc, về nhà, tiếp khách,... thì nơi làm việc của CBCNV phải được gọn gàng theo chuẩn 5S, các tài liệu và tài sản quan trọng phải được cất giữ. Nguyên tắc này không chỉ đảm bảo những thông tin quan trọng của CẢNG QUY NHƠN được bảo mật mà còn giữ cho môi trường làm việc sạch sẽ, thoải mái, chuyên nghiệp.
 - Xé vụn các tài liệu mật (liên quan đến bài test, nội dung các chương trình, hệ thống công cụ giải pháp, các tài liệu liên quan đến khách hàng...) của CẢNG QUY NHƠN trước khi bỏ vào giỏ rác hoặc các nhân viên phải tự cho giấy vào máy huỷ giấy CẢNG QUY NHƠN đã trang bị.

- Các hoạt động của CẢNG QUY NHƠN chỉ được mang ra thảo luận và bàn bạc với các đối tác bên ngoài CẢNG QUY NHƠN trên cơ sở hiểu biết và nắm rõ mục đích của đối tác.
- Tuyệt đối bảo mật các thông tin nội bộ của khách hàng mà trong quá trình thực hiện dịch vụ có thể biết được.

2.2 Công bố thông tin

Là một công ty cổ phần, các thông tin được công bố ra bên ngoài của CẢNG QUY NHƠN có những ảnh hưởng rất lớn trên nhiều khía cạnh đối với nhiều đối tượng. Bất kỳ những thông tin nào cung cấp cho các cá nhân hoặc những tổ chức bên ngoài đều có thể được xem như phát ngôn chính thức của CẢNG QUY NHƠN. Để thông tin cung cấp là đầy đủ, chính xác và hợp pháp, tránh hiểu lầm gây ra những hậu quả không tốt, những thông tin cung cấp, công bố hoặc phát ngôn chỉ được thực hiện đúng theo Quy chế Công bố thông tin hoặc thông qua những đối tượng được chỉ định bằng văn bản chính thức tại từng thời điểm của cấp có thẩm quyền của CẢNG QUY NHƠN.

Không một CBCNV nào được tự ý tiếp xúc với báo chí, trả lời phỏng vấn nhân danh CẢNG QUY NHƠN mà không có ủy quyền hợp pháp từ CẢNG QUY NHƠN trừ trường hợp phát biểu đó với tư cách là một cá nhân, không thể hiện rằng mình đang hành động nhân danh hoặc liên quan đến CẢNG QUY NHƠN.

VĂN HÓA ỨNG XỬ CỦA NGƯỜI CẢNG QUY NHƠN

1. Ứng xử của CBCNV khi thực hiện nhiệm vụ được giao

- ❖ Tận tâm, nhiệt tình, có ý nguyện và sẵn sàng thực hiện những việc được giao, không từ chối công việc.
- ❖ Tích cực, chủ động, dám nghĩ, dám đề xuất, trình bày quan điểm cá nhân, dám làm và dám chịu trách nhiệm. Không ỷ lại, thụ động, đùn đẩy trách nhiệm trong công việc.
- ❖ Biết nhận trách nhiệm khi sai sót và tìm hướng khắc phục, không đổ lỗi, đổ trách nhiệm cho người khác.
- ❖ Tuyệt đối tôn trọng, tuân thủ, có tính kỷ luật cao đối với các chuẩn mực về văn hóa ứng xử, kỷ luật, nội quy, quy chế, quy định của Tổng công ty.
- ❖ Sáng tạo, đổi mới, mạnh dạn tiếp cận và vận dụng những tri thức quản trị kinh doanh mới.

CẢNG QUY NHƠN đánh giá cao tinh thần, ý chí phấn đấu, kiên trì vượt qua khó khăn để hoàn thành xuất sắc công việc được tổ chức giao phó trong sự tuân thủ các giá trị đạo đức. Những nhân viên có tinh thần kỷ luật cao, sự tận tâm và đầy nhiệt huyết, sáng tạo, có động lực, thái độ làm việc tốt, có trách nhiệm cao sẽ gặt hái được những thành công trong công việc và góp phần thúc đẩy CẢNG QUY NHƠN phát triển.

2. Ứng xử của CBCNV với đồng nghiệp

Phát huy tinh thần cởi mở, hợp tác, chia sẻ cũng như hỗ trợ nhau trong công việc, chúng ta thực hiện tối đa trách nhiệm của mình và hy vọng rằng, đồng nghiệp cũng tận tâm tương tự như chúng ta. Bên cạnh đó, chúng ta sẵn sàng, vui vẻ, nhiệt tình tương hỗ, trợ giúp cho đồng nghiệp của mình khi cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ chung.

Tất cả những tương tác giữa những người đồng nghiệp với nhau cần được thực hiện dựa trên nguyên tắc và tinh thần hợp tác, chia sẻ, đoàn kết, hỗ trợ lẫn nhau vì mục tiêu chung của tổ chức. Tinh thần đó luôn được đặt trên những Giá Trị Cốt Lõi và vì sự thành công chung của CẢNG QUY NHƠN.

- ❖ Xây dựng ý thức và tinh thần Hợp tác trong hành vi giao tiếp, ứng xử. Mọi hành động và lời nói của chúng ta xuất phát từ việc có ý nguyện phối hợp làm việc cùng người khác. Chúng ta vun đắp các mối quan hệ với những người, bộ phận liên quan, chúng ta cố gắng đặt mình vào vị trí của người khác để điều chỉnh hành động của bản thân một cách hài hòa, phù hợp. Các phòng, ban khác nhau trong tổ chức có sự hợp tác chặt chẽ với nhau, xóa nhòa mọi ranh giới. Ranh giới giữa các phòng, ban không phải là yếu tố có ảnh hưởng đến sự hợp tác.
- ❖ Xây dựng ý thức và tinh thần Cởi mở trong hành vi giao tiếp và ứng xử. Chúng ta hòa đồng vào môi trường tập thể. Chúng ta tôn trọng sự khác biệt, cá tính của mỗi cá nhân bởi chính sự khác biệt đó làm nên một tập thể đa dạng mà vững



mạnh. Cởi mở không có nghĩa là tùy tiện trong giao tiếp ứng xử, cởi mở là chúng ta mở lòng đón nhận các ý tưởng mới, sẵn sàng thích nghi với sự thay đổi của tổ chức, nhiệt tình, thẳng thắn mà vẫn khéo léo trong góp ý vì mục đích giúp nhau tiến bộ.

- ❖ Định hướng làm việc nhóm: Hợp tác để đạt được mục đích chung được coi là một giá trị lớn, hoàn thành công việc dựa vào tinh thần làm việc nhóm, chia sẻ trách nhiệm, giúp đỡ lẫn nhau. Mỗi CBCNV cần dựa vào tinh thần nhóm để hoàn thành công việc chung. Không đùn đẩy công việc lẫn nhau, phải chủ động phối hợp, cùng nhau chung sức để hoàn thành tốt nhất công việc của tổ chức. Trường hợp xảy ra không hoàn thành công việc, không đổ trách nhiệm cho nhau, cùng nhau nhận diện, xử lý để giảm thiểu rủi ro xuống mức thấp nhất và rút kinh nghiệm cho những lần sau để tránh những sai lầm bị lặp lại.

Công ty là nơi chúng ta dành ra một phần thời gian mỗi ngày để sống, làm việc và giao tiếp. Thái độ và cách ứng xử của chúng ta có ảnh hưởng không nhỏ đến môi trường làm việc. Sự thúc đẩy hay hạn chế tinh thần hợp tác giữa mỗi CBCNV với nhau tùy thuộc vào sự thẳng thắn, cởi mở, hợp tác và chân thành của mỗi cá nhân. Chúng ta hãy cùng nhau thể hiện thái độ ứng xử văn minh nhất.

- ❖ Ngoài sự cởi mở và hợp tác, CBCNV cần thể hiện sự chân thành, trung thực và khéo léo trong việc trao đổi thông tin, giao tiếp, đóng góp ý kiến xây dựng trong quá trình làm việc. Cần tôn trọng, lắng nghe ý kiến, trao đổi kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau.
- ❖ Tránh tụ tập bàn tán, phát ngôn và đưa những thông tin không đúng về tổ chức, cá nhân ảnh hưởng đến uy tín, danh dự của cá nhân, tổ chức đó.
- ❖ Có ý kiến phản hồi dưới mọi hình thức (trực tiếp hoặc gián tiếp...) trên tinh thần xây dựng, thiện chí, lời lẽ lịch sự, văn minh, đóng góp để tiến bộ và phát triển; không đả kích, bài xích, lời lẽ kích động, xúc phạm đến tổ chức, cá nhân.

4. Ứng xử của CBCNV với cấp trên

Tôn trọng cấp trên: chúng ta phải có thái độ ứng xử lịch sự, văn hóa, tôn trọng cấp trên bất kể độ tuổi, giới tính, bằng cấp. Tôn trọng thể hiện ở lời nói lễ phép, đúng mực, lịch sự, cũng như hành động; chủ động chào hỏi cấp trên khi gặp gỡ. Tuyệt đối không được có những lời nói, hành vi thiếu lễ phép, không đúng mực, gây mất đoàn kết nội bộ và ảnh hưởng không tốt đến môi trường văn hóa của CẢNG QUY NHON.

- ❖ Khi được cấp trên giao nhiệm vụ, luôn cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Những công việc được giao phải chấp hành nghiêm chỉnh, nếu chưa rõ phải xin lại ý kiến. Được trình bày quan điểm, ý kiến, đề xuất giải quyết những vấn đề thuộc trách nhiệm phạm vi của mình, phản hồi về công việc với những ý kiến đề xuất hoặc những ý tưởng sáng tạo của bản thân.
- ❖ Nếu ý kiến cá nhân trái chiều với ý kiến lãnh đạo bộ phận thì phải trình bày rõ quan điểm của mình, nếu lãnh đạo bộ phận không nhất trí thì phải chấp hành ý kiến của lãnh đạo bộ phận (Trưởng phòng hoặc cấp trên trực tiếp).

- ❖ Trong quá trình thực hiện, nếu có vấn đề mới thay đổi chủ trương hoặc hướng giải quyết thì phải báo cáo và được sự đồng ý của lãnh đạo bộ phận (Trưởng phòng), không được tự ý làm theo ý của mình.
- ❖ Chịu trách nhiệm cá nhân về kết quả công việc được giao.

5. Ứng xử của lãnh đạo công ty

- ❖ Là những nhà lãnh đạo nhân tài cốt tủy: dũng cảm nhận việc, nhận trách nhiệm, đương đầu với khó khăn, thách thức.
- ❖ Là người lãnh đạo biết truyền cảm hứng khi nói về định hướng tương lai, thể hiện ý chí, khát vọng và cảm hứng của mình đối với định hướng ấy.
- ❖ Quan tâm đến việc đạt mục tiêu của CẢNG QUY NHƠN thông qua việc giải quyết các mối quan hệ với con người, tăng nhiệt huyết của cấp dưới và hướng tới sự phát triển lâu dài của CẢNG QUY NHƠN.
- ❖ Gương mẫu trong công việc cũng như nghiêm chỉnh chấp hành những quy định của pháp luật và công ty.
- ❖ Phân công công việc công khai, rõ ràng, phù hợp với nhiệm vụ và năng lực chuyên môn của từng CBCNV. Đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện công vụ, nhiệm vụ, đạo đức nghề nghiệp, giao tiếp ứng xử của CBCNV thuộc quyền quản lý.
- ❖ Là nhà lãnh đạo công tâm, khách quan, minh bạch, biết quan tâm, động viên, khuyến khích mọi người đúng lúc, đúng cách để tạo động lực làm việc, biết đánh giá đúng, ghi nhận kịp thời những đóng góp của CBCNV, khen thưởng khi có thành tích, xử lý khi vi phạm.
- ❖ Là một nhà lãnh đạo thấu hiểu và hỗ trợ. Lắng nghe ý kiến phản ánh, đối thoại cởi mở để nắm được tâm tư, nguyện vọng của CBCNV để điều hành phù hợp nhằm phát huy khả năng, kinh nghiệm, sự chủ động của từng cá nhân. Nhiệt tình trợ giúp nhân viên cấp dưới khi có yêu cầu.
- ❖ Xây dựng được một lực lượng cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc, gắn kết với công việc dựa trên cơ sở cân bằng quyền kiểm soát và quyền chủ động.
- ❖ Có đủ năng lực để đạt được sự đồng thuận cao độ và điều hòa những ý kiến trái chiều về các vấn đề quan trọng. Có khả năng gắn kết nhân viên, khuyến khích mỗi cá nhân phát huy đam mê và điểm mạnh; hài hòa được các mối quan hệ với bên ngoài và bên trong tổ chức.
- ❖ Luôn nhiệt tình giúp đỡ, chia sẻ kinh nghiệm và hướng dẫn CBCNV trong công việc; luôn có ý thức trau dồi, nâng cao trình độ cho CBCNV cấp dưới cũng như bản thân; luôn tạo điều kiện để CBCNV phát huy tinh thần đổi mới, sáng tạo, thử sức trong những công việc mới.
- ❖ Biết giữ chữ Tín trong quan hệ với khách hàng và lãnh đạo, đồng nghiệp, nhân viên và các DNTV. Biết tạo dựng niềm tin, sự yêu mến, tôn trọng từ nhân viên cấp dưới.
- ❖ Chịu trách nhiệm cá nhân về kết quả chung cuộc trong công việc.

Chúng ta luôn làm gương về sự Liêm chính, Công bằng và Chính trực. Hơn nữa, là một người quản lý, bản thân chúng ta phải có trách nhiệm xác định ra các tiêu chuẩn

về hiệu quả cũng như có khả năng quy tụ được sức mạnh của tập thể, tập hợp được mọi người tích cực tham gia cũng như tạo lập một môi trường làm việc thúc đẩy tinh thần đồng đội, làm việc nhóm và kích thích tư duy sáng tạo.

TIÊU CHUẨN ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP, ĐẠO ĐỨC KINH DOANH

Trong bối cảnh Chính phủ và toàn xã hội đang thúc đẩy một môi trường kinh doanh liêm chính, minh bạch, chống tham nhũng hối lộ thì Bộ Quy Tắc Ứng Xử này là một công cụ quan trọng để thực hiện được mục tiêu này

1. Thực hành liêm chính

Nhân viên không được thực hiện công việc hoặc giao dịch với tư cách là người điều hành, đại lý, người được ủy thác, ủy quyền cho khách hàng hoặc nhà cung cấp của CẢNG QUY NHƠN hoặc làm đại diện quyền lợi cho họ khi mối quan hệ này có thể phát sinh xung đột lợi ích có thể nhận diện được.

- ❖ Trung thực trong việc cung cấp các thông tin thuộc phạm vi thẩm quyền (về sản phẩm, dịch vụ, tài chính, nhân sự v.v.).
- ❖ Không được sử dụng thông tin mật, thông tin đặc quyền của CẢNG QUY NHƠN nhằm đạt được các lợi ích cho cá nhân hoặc cho người thân quen.
- ❖ Không quan liêu, thiếu trách nhiệm, buông lỏng trong quản lý; không tham gia, bao che, dung túng hoặc thiếu tinh thần đấu tranh trước những hành vi tham nhũng, tiêu cực và lãng phí.
- ❖ Không lợi dụng chức vụ, quyền hạn được giao để làm sai các quy định của pháp luật, của cơ quan nhà nước có thẩm quyền nhằm trục lợi cho cá nhân.

2. Nghiêm cấm tham nhũng và hối lộ

- ❖ Tuân thủ theo quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng.
- ❖ Không thực hiện những hành vi mang tính chất tham nhũng. Cán bộ nhân viên CẢNG QUY NHƠN, trong quá trình thực hiện công việc của mình, không được thực hiện bất kỳ hành động tham nhũng nào nhằm tư lợi cá nhân.
- ❖ Trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn được giao, các cấp lãnh đạo có trách nhiệm thực hiện các biện pháp phòng ngừa, ngăn chặn hành vi tham nhũng; xử lý cán bộ vi phạm theo thẩm quyền và tạo điều kiện để cơ quan, tổ chức có thẩm quyền xử lý người vi phạm.
- ❖ Không được chi trả hoặc gợi ý chi trả các khoản tiền hoặc hiện vật có giá trị – trực tiếp hoặc thông qua trung gian – cho công chức nhà nước nhằm tác động đến quyết định của cơ quan công quyền, để trục lợi cho bản thân hoặc cho bất kỳ một bên thứ ba nào khác, nhằm đạt được lợi ích không hợp pháp hoặc không chính đáng.
- ❖ Không được đề nghị hay gợi ý hối lộ, những nhiễu hoặc lại quả – trực tiếp hay qua bên thứ ba.

3. Xung đột lợi ích

Việc lạm dụng vị trí đương nhiệm của mình để thực hiện những hành vi không vì lợi ích của CẢNG QUY NHƠN, trong nhiều trường hợp, sẽ được xác định là xảy ra xung đột lợi ích.

- ❖ Không được để các quyết định, giao dịch bị tác động bởi lợi ích cá nhân hay lợi ích nhóm dẫn đến gây tổn hại cho lợi ích của CẢNG QUY NHƠN.
- ❖ Không được để bản thân hay người thân nhận các lợi ích không chính đáng bắt nguồn từ vị trí công việc tại CẢNG QUY NHƠN hay từ các mối quan hệ của CẢNG QUY NHƠN.

Nếu nhận thấy bản thân hay đồng nghiệp đang đứng trước tình huống có xung đột lợi ích hay tình huống tham nhũng, hối lộ thì cán bộ nhân viên có thể xem xét áp dụng một trong các cách sau:

- ❖ Luôn đặt lợi ích của CẢNG QUY NHƠN lên trên hết trong các thỏa thuận, quyết định kinh doanh hay quản lý.
- ❖ Kiên định áp dụng Bộ Quy Tắc Ứng Xử và từ chối nhận các lợi ích bất chính.
- ❖ Báo cáo những người có thẩm quyền, ví dụ: lãnh đạo quản lý trực tiếp hay Ban giám đốc, Ban chỉ đạo phòng, chống tham nhũng về các quan ngại tham nhũng, hối lộ hay xung đột lợi ích.
- ❖ Từ chối tham gia vào tình huống hoặc từ chối tham gia với vai trò ra quyết định hoặc gián tiếp liên quan.
- ❖ Không cố tình ảnh hưởng đến các quyết định kinh doanh hay quản lý nhằm tư lợi cá nhân.

CẢNG QUY NHƠN hành động trên cơ sở những giá trị cốt lõi và luôn nhận thức được rằng chúng ta phải minh bạch, liêm chính và trung thực trong tất cả các giao dịch, cho dù là với khách hàng, đối tác, nhà cung cấp, cổ đông hay với các cơ quan hữu quan nhà nước.

Là một đại diện cho CẢNG QUY NHƠN trong một tình huống nào đó, mỗi CBCNV chúng ta phải tự điều chỉnh bản thân bằng chuẩn mực cao nhất của sự chính trực, liêm chính và theo những cách thức tôn trọng danh tiếng cũng như vị thế của CẢNG QUY NHƠN. Chính bản thân mỗi CBCNV phải Trung thực trong tất cả các giao dịch với khách hàng, nhà cung cấp, cổ đông và ngay cả với những CBCNV khác và các doanh nghiệp thành viên để tránh xung đột lợi ích.

Mặc dù Bộ Quy Tắc Ứng Xử cố gắng để đưa ra các hướng dẫn cụ thể để chúng ta có thể áp dụng trong thực tế công việc, tuy nhiên sẽ có những trường hợp không đề cập hết. Vì vậy, mỗi CBCNV cần vận dụng khả năng tư duy và tinh thần liêm chính để áp dụng đúng nhất và sát nhất các quy định và hướng dẫn trong Bộ Quy Tắc Ứng Xử vào thực tế công việc của mình.

CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG

1. Phòng TCHC phối hợp với Trung tâm CNTT – VIMC tổ chức thực hiện:

- ❖ Mở khóa học online với bài giảng animation và quiz về Bộ Quy Tắc Ứng Xử trên hệ thống e-learning.

2. Phòng TCHC thực hiện xây dựng và tổ chức thực hiện:

- ❖ Tập huấn về Bộ Quy tắc ứng xử trong chương trình định hướng cho cán bộ công nhân viên toàn công ty; tập huấn, kiểm tra nhắc lại định kỳ 1 năm/lần cho CBCNV trên e-learning; đối với các cán bộ công nhân viên mới, cần phổ biến và đào tạo trước khi ký kết hợp đồng chính thức.
- ❖ Xây dựng quy trình phát hiện và xử lý tham nhũng, hối lộ, vi phạm đạo đức kinh doanh, và xung đột lợi ích trong triển khai Bộ Quy Tắc Ứng Xử.
- ❖ Lưu giữ và truy xuất thông tin về đánh giá thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử của CBCNV và cung cấp cho Ban lãnh đạo và các bên liên quan khi cần hoặc khi đánh giá cán bộ cuối năm.
- ❖ Kiểm tra, kiểm soát và đề xuất các biện pháp xử lý các vi phạm nêu ở trong Bộ Quy Tắc Ứng Xử này. Thông tin nhắc nhở trong các buổi họp về việc vi phạm.

3. Bộ phận Truyền thông/Phòng TCHC xây dựng và tổ chức thực hiện:

- ❖ Truyền thông lãnh đạo:
 - Lãnh đạo làm gương về thực hiện Bộ quy tắc ứng xử trong quá trình ra quyết định.
 - Lãnh đạo chia sẻ tầm nhìn và mục tiêu cũng như các nguyên tắc và giá trị của CẢNG QUY NHƠN trong các sự kiện gặp gỡ hoặc trong các cuộc họp thường niên của CẢNG QUY NHƠN.
- ❖ Truyền thông nội bộ:
 - Dành một chuyên mục trong bản tin định kỳ của CẢNG QUY NHƠN để đề cập về Bộ Quy Tắc Ứng Xử dưới hình thức các sự kiện thực tế, các câu chuyện điển hình, các video hay tranh ảnh định hướng về giá trị một cách truyền cảm hứng.
 - Tổ chức các chương trình Team-building, sự kiện văn hóa có lồng ghép về nâng cao nhận thức và cam kết thực hiện Bộ Quy Tắc Ứng Xử và thực hiện theo “Tuyên bố Đại lễ” với phương châm “Tổ chức vì cá nhân và cá nhân cống hiến cho tổ chức”.
- ❖ Truyền thông đối ngoại:
 - Kết nối truyền thông phối hợp giữa các buổi Hội nghị khách hàng để truyền tải thông điệp trong Bộ Quy tắc ứng xử CẢNG QUY NHƠN, với phương châm “Lắng nghe, thấu hiểu, tận tụy với khách hàng, lấy khách hàng làm trung tâm”.

TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC BÊN TRONG BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ

Bộ Quy Tắc Ứng Xử là cẩm nang hướng dẫn nền tảng về những hành vi ứng xử cho tất cả chúng ta, nhưng nó không thể giải quyết hết mọi vấn đề. Vì thế, CẢNG QUY NHON luôn tin tưởng và đánh giá cao tinh thần, ý thức tự giác của mỗi CBCNV trong tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử, kể cả ý thức được khi nào là thời điểm thích hợp cần tìm đến sự hướng dẫn chỉ đạo từ Ban chỉ đạo văn hóa công sở để có được cách thức ứng xử phù hợp.

1. Cán bộ Công nhân viên

- ❖ Tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử.
- ❖ Cung cấp thông tin cho Ban lãnh đạo, Ban chỉ đạo văn hóa công sở, hay cán bộ quản lý các tình huống vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử, tham nhũng hối lộ, hay xung đột lợi ích.

Một Bộ quy tắc ứng xử, dù hoàn thiện đến mức nào, cũng không thể bao phủ hết các vấn đề đặc thù, cụ thể hoặc sẽ phát sinh trong thực tiễn mà từng thành viên trong doanh nghiệp gặp phải. Vì thế khi ra các quyết định, ngoài việc sử dụng bộ quy tắc ứng xử làm kim chỉ nam, chúng ta còn cần vận dụng những hiểu biết phổ cập và khả năng nhìn nhận, đánh giá đúng đắn. Khi đối mặt với những vấn đề liên quan đến đạo đức mà bản thân chưa chắc chắn, trước hết, mỗi nhân viên hãy tự hỏi, các câu hỏi sau đây sẽ giúp hướng dẫn bạn phản hồi và ra quyết định đúng đắn.

- ❖ Ứng xử / Quyết định này có hợp pháp không?
- ❖ Ứng xử / Quyết định này có tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử không?
- ❖ Ứng xử / Quyết định này có hợp với tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp không?
- ❖ Ứng xử / Quyết định này có vẻ phi đạo đức hoặc không chính đáng hay không?
- ❖ Ứng xử / Quyết định này nếu được thông tin và truyền thông rộng rãi thì có trở thành vấn đề hay không?
- ❖ Tôi có được quyền làm việc này hay không? Tôi có đủ thông tin và dữ liệu để ra quyết định sáng suốt không?
- ❖ Tôi có thể tự tin bảo vệ quyết định / hành xử của mình trước đồng nghiệp, lãnh đạo, và các cơ quan chức năng không?
- ❖ Tôi đã tìm sự giúp đỡ cần thiết từ các nguồn lực công ty chưa?
- ❖ Tôi đã thảo luận vấn đề với quản lý của mình hoặc với Ban chỉ đạo văn hóa công sở chưa?

Nếu câu trả lời cho bất cứ câu hỏi nào trên đây là KHÔNG hoặc nếu chúng ta vẫn cảm thấy sự không chắc chắn, mỗi CBCNV có quyền được trợ giúp là yêu cầu sự hướng dẫn từ cấp quản lý của mình hoặc Ban chỉ đạo văn hóa công sở. Chúng ta hiểu rằng, bắt đầu từ trao đổi với cấp quản lý trực tiếp của mình thường là cách tốt nhất để giải quyết thắc mắc.

2. Ban Điều hành và các cấp quản lý

Với vị trí là một nhà quản lý, chúng ta được kỳ vọng là không những hiểu và tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử mà còn thể hiện với tư cách của một người định hướng, tấm gương mẫu mực trong việc thực hiện để CBCNV noi theo. Đặc biệt, chúng ta được giao gánh vác những trách nhiệm sau đây:

- ❖ Tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử trong các quyết định quản lý và kinh doanh.
- ❖ Có biện pháp để đảm bảo CBCNV cấp dưới của mình hiểu và nhận thức được rằng công việc và trách nhiệm của mỗi CBCNV đều chịu sự chi phối của Bộ Quy Tắc Ứng Xử và các quy chế, chính sách, quy định khác của CẢNG QUY NHƠN. Cụ thể như, chúng ta luôn tạo ra những cơ hội để thảo luận về Bộ Quy Tắc Ứng Xử, cũng như tạo ra và duy trì một môi trường thoải mái để mỗi CBCNV có thể đưa ra những thắc mắc hay mối quan tâm của mình.
- ❖ Truyền thông và chia sẻ cam kết thực thi Bộ Quy Tắc Ứng Xử với CBCNV và đối tác (trong các cuộc họp, hội nghị, hội thảo...).
- ❖ Tạo nguồn lực và môi trường để có thể triển khai hiệu quả Bộ Quy Tắc Ứng Xử trong doanh nghiệp. Yêu cầu và khuyến khích CBCNV tham gia các buổi tập huấn về Bộ Quy Tắc Ứng Xử, dành thời gian để CBCNV có thể trao đổi các thắc mắc hay nghi ngại.
- ❖ Đánh giá việc thực hiện Bộ Quy Tắc Ứng Xử đối với CBCNV cấp dưới.

3. Đối với những vấn đề vi phạm

Hành vi vi phạm là những hành vi không tuân thủ các quy định của Luật pháp, Bộ Quy Tắc Ứng Xử, các quy chế, chính sách, quy định khác của CẢNG QUY NHƠN hoặc xúi giục người khác làm như vậy vì một lý do nào đó. Hành vi vi phạm được xem là thực sự nghiêm trọng khi nó là hành vi trả thù. Hơn nữa, chúng ta nên nhớ rằng, không có lý do gì, kể cả mong muốn đạt được mục tiêu công việc, là căn nguyên dẫn đến hành vi vi phạm.

Đối với những hành vi vi phạm hoặc có dấu hiệu vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử, CẢNG QUY NHƠN khuyến khích sự phát hiện và thông báo cho Ban chỉ đạo văn hóa công sở. CẢNG QUY NHƠN cam kết bảo vệ đối với nhân viên thông báo về hành vi vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử và có những biện pháp xử lý thích đáng đối với những hành vi vi phạm. Khi đối mặt với vấn đề vi phạm hoặc khi có lý do chính đáng để nghi ngờ là hành vi vi phạm, mỗi CBCNV cần phản ứng bằng cách thông báo ngay về vấn đề này, đặc biệt là các hành vi trả thù.

Đặc biệt, CẢNG QUY NHƠN luôn khuyến khích mỗi CBCNV tự nhận thức khi chính mình rơi vào trường hợp vi phạm để có hành vi khắc phục phù hợp. CẢNG QUY NHƠN sẽ quyết định áp dụng các hình thức kỷ luật thích đáng, kể cả hình thức cao nhất là sa thải đối với những hành vi vi phạm. Tuy nhiên, CẢNG QUY NHƠN cam kết rằng mức độ xử lý luôn phù hợp với các quy định của pháp luật và tuân theo nguyên tắc công bằng, thấu tình, đạt lý.

Các vấn đề, hành vi, ứng xử vi phạm Bộ Quy Tắc Ứng Xử này được quy định cụ thể trong Quy chế văn hóa công sở của CẢNG QUY NHƠN với đầy đủ các chế tài về thưởng, phạt.

THÔNG BÁO VI PHẠM, PHẢN HỒI

Trách nhiệm

Phòng TCHC có trách nhiệm tiếp nhận các phản hồi và thông báo vi phạm. Bộ phận này sẽ trợ giúp các trường hợp đã được đề cập ở trên.

Điều tra các vi phạm nghiêm trọng

- ❖ Phòng TCHC là đơn vị thường trực của Tổ/Đoàn kiểm tra do Hội đồng quản trị hoặc Tổng giám đốc thành lập theo thẩm quyền, sẽ thực hiện việc điều tra toàn diện các vi phạm đối với các sự vi phạm nghiêm trọng và bảo mật công việc này. Công việc này được thực hiện theo một chuẩn mực nghề nghiệp thiết lập được chấp nhận chung hoặc được cấp có thẩm quyền phê chuẩn.
- ❖ Trước khi có kết luận cuối cùng, các nhân sự liên quan trường hợp bị điều tra sẽ được thông tin với mức độ phù hợp. Bảo mật những thông tin cáo buộc, và việc bảo đảm chống trả đũa người tố cáo.
- ❖ Phòng TCHC sẽ chịu trách nhiệm xác lập Quy trình khiếu nại, tố cáo để hỗ trợ công việc này.
- ❖ Phòng TCHC định kỳ báo cáo kết quả các cuộc điều tra và các quyết định quan trọng đến cấp quản lý của mình.

Kênh tiếp nhận thông tin phản hồi

- ❖ Bộ phận phụ trách: Phòng Tổ chức Hành chính
- ❖ ĐT : (0256) 3892363 Số điện thoại 24/24h: 0773892389
- ❖ Email : info@quynhonport.com

CƠ CHẾ HOÀN THIỆN

Trách nhiệm

- ❖ Phòng TCHC thực hiện theo dõi, giám sát và hoàn thiện Bộ Quy Tắc Ứng Xử này bao gồm ghi nhận ý kiến đóng góp, xem xét để bổ sung, sửa đổi, hủy bỏ các nội dung.
- ❖ Phòng TCHC cũng có trách nhiệm trong công việc xác lập và thực hiện kênh thu thập thông tin khác nhằm đảm bảo Bộ Quy Tắc Ứng Xử luôn phù hợp, thỏa đáng và hiệu quả đối với Công ty trong từng thời kỳ.

Công bố việc điều chỉnh

- ❖ Bất kỳ các thay đổi nào của Bộ Quy Tắc Ứng Xử cũng sẽ được Phòng TCHC thông báo để phổ biến đến tất cả CBCNV.

Cơ chế khuyến khích

- ❖ CẢNG QUY NHƠN luôn cam kết tạo điều kiện tốt nhất cho mọi CBCNV trong việc tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử cũng như phản hồi ý kiến đóng góp của mình để Bộ Quy Tắc Ứng Xử ngày càng hoàn thiện và phát huy tối đa hiệu quả.

