

# **CÔNG TY TNHH DỆT VÀ NHUỘM HÙNG YÊN**

Quy trình Tổ cáo

Tháng 11 năm 2024

## 1. Lời mở đầu

Công ty khuyến khích việc tố cáo nhằm xử lý các hành vi vi phạm pháp luật hoặc thiếu công bằng, cho phép báo cáo trực tiếp đến quản lý hoặc Quản lý Nhân sự để đảm bảo các biện pháp được thực hiện kịp thời và phù hợp. Ngoài ra, công ty cung cấp một kênh tố cáo riêng biệt dành cho những cá nhân không thoải mái khi báo cáo trực tiếp.

Công ty TNHH Dệt và Nhuộm Hưng Yên cam kết xây dựng đạo đức kinh doanh dựa trên sự tin cậy, liêm chính và minh bạch, đồng thời tạo điều kiện cho một môi trường làm việc nơi nhân viên và các bên liên quan có thể thoải mái báo cáo các hành vi vi phạm mà không phải lo ngại về sự trả đũa.

Để thực hiện điều này, Công ty đã ban hành và phê duyệt quy trình này (sau đây gọi là “Quy trình”) nhằm tạo điều kiện cho nhân viên, các bên liên quan và tất cả các bên thứ ba hoạt động trực tiếp hoặc gián tiếp với Công ty có thể báo cáo bất kỳ hành vi vi phạm pháp luật và quy định nào có khả năng gây tổn hại đến lợi ích công cộng hoặc tính liêm chính của Công ty TNHH Dệt và Nhuộm Hưng Yên.

Tất cả các cá nhân tham gia vào các hoạt động được nêu trong Quy trình này phải tuân thủ các quy tắc hành vi và quy trình đã được quy định. Tất cả trưởng bộ phận, lãnh đạo và quản lý có trách nhiệm đảm bảo thực thi các quy tắc này. Mọi hành vi vi phạm các nghĩa vụ được thiết lập trong Quy trình này sẽ bị áp dụng các biện pháp xử phạt và chế tài thích đáng.

## 2. Định nghĩa

Công ty	Công ty TNHH Dệt và Nhuộm Hưng Yên
Ngữ cảnh làm việc	Tất cả các hoạt động làm việc hoặc chuyên môn, hiện tại và quá khứ, qua đó mọi người có thể thu thập thông tin liên quan đến một vi phạm pháp luật có thể xảy ra.
Người tố cáo	Người báo cáo hoặc chia sẻ thông tin đã được thu thập trong công việc hoặc hoạt động chuyên môn của họ về các vi phạm pháp luật, dù là hiện tại hay quá khứ.
Người hỗ trợ	Là người có cùng ngữ cảnh làm việc với Người tố cáo và giúp đỡ họ trong quá trình

	báo cáo, với danh tính và sự hỗ trợ được bảo mật.
Người liên quan	Là người hoặc tổ chức được nhắc đến trong báo cáo nội bộ hoặc bên ngoài, người bị cho là chịu trách nhiệm về vi phạm đã báo cáo, người có liên quan đến vi phạm hoặc người làm chứng cho vi phạm đó.
Báo cáo	Thông tin được truyền đạt bằng văn bản hoặc lời nói, thực hiện theo Quy trình này, bao gồm thông tin (như nghi ngờ có cơ sở chứng cứ) liên quan đến các vi phạm pháp luật có thể đã xảy ra trong tổ chức/cơ quan mà Người tố cáo có mối quan hệ pháp lý, hoặc bất kỳ yếu tố nào liên quan đến các hành vi có thể nhằm che giấu các vi phạm đó.
Người thu thập báo cáo	Là người hoặc nhóm người có trách nhiệm thu thập và xử lý các báo cáo theo quy định của Quy trình này.
Hành vi trả thù	Các hành vi, hành động hoặc sự bỏ qua, kể cả khi có ý định hoặc đe dọa, sau một vụ tố cáo, có thể gây hại hoặc bất lợi cho Người tố cáo.
Nền tảng	Hệ thống CNTT được thiết kế để thu thập và xử lý các báo cáo, đảm bảo về mặt kỹ thuật để bảo vệ danh tính của Người tố cáo.

### 3. Chấp nhận, sửa đổi và lưu hành Quy trình

a. Quy trình này được thông qua bởi Nghị quyết của Ban Giám đốc HYKD và có thể được xem xét lại nếu có thay đổi liên quan trong tổ chức hoặc trong luật pháp.

b. Quy trình này có sẵn để kiểm tra bởi bất kỳ ai có liên quan thông qua các hình thức sau:

- Được niêm yết tại nơi làm việc;
- Được công bố trên trang web của công ty.

### 4. Đối tượng của Báo cáo/Tố cáo

#### **4.1 Các vi phạm cần được báo cáo**

Các vi phạm cần báo cáo bao gồm bất kỳ hành động nào vi phạm pháp luật và quy định của Việt Nam, chẳng hạn như Luật Tố cáo, Luật Phòng chống tham nhũng, Bộ luật Lao động, cũng như vi phạm các tiêu chuẩn pháp lý quốc tế áp dụng. Điều này cũng bao gồm các vi phạm nội quy của Công ty TNHH Dệt và Nhuộm Hưng Yên (HYKD).

Phạm vi các vi phạm cần báo cáo theo quy trình này bao gồm một loạt các vi phạm toàn diện nhằm đảm bảo tính minh bạch, tuân thủ và đạo đức trong toàn bộ công ty. Nhân viên, cộng tác viên và các bên liên quan được khuyến khích báo cáo bất kỳ hành vi vi phạm nào sau đây:

##### **Vi phạm pháp luật:**

- Vi phạm các quy định của pháp luật Việt Nam, các quy định quốc tế áp dụng hoặc các tiêu chuẩn pháp lý quốc tế.

##### **Vi phạm đạo đức và hành vi:**

- Các hành động vi phạm các nguyên tắc trong Bộ quy tắc ứng xử của Nhà cung cấp/Nhân viên HYKD, chẳng hạn như phân biệt đối xử, quấy rối hoặc bất kỳ hình thức hành vi không đạo đức nào tại nơi làm việc.

##### **Vấn đề an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc:**

- Vi phạm liên quan đến các quy trình an toàn và sức khỏe, làm nguy hiểm đến nhân viên hoặc cộng tác viên, theo quy định trong các chính sách an toàn của công ty.

##### **Các hành vi chống tham nhũng:**

- Mọi hoạt động vi phạm Quy trình Chống tham nhũng của HYKD, bao gồm hối lộ, xung đột lợi ích, hoặc những tương tác không phù hợp với cán bộ công chức.
- Báo cáo cũng nên bao gồm việc chấp nhận hoặc đề nghị quà tặng, tiếp đãi, hoặc bất kỳ lợi ích nào nhằm tác động đến quyết định một cách trái phép.

##### **Xung đột về lợi ích**

- Các tình huống mà lợi ích cá nhân hoặc tài chính của một cá nhân có thể xung đột với trách nhiệm của họ tại HYKD, ảnh hưởng đến khả năng ra quyết định công bằng.
- Thực hành tài chính không đúng:
- Các hoạt động gian lận, sai lệch thông tin tài chính, hoặc bất kỳ hành động nào làm tổn hại đến tính toàn vẹn của báo cáo tài chính.
- Các quy định về môi trường:
- Vi phạm các chính sách môi trường của công ty hoặc các luật môi trường quốc gia và quốc tế.
- Công ty khuyến khích việc báo cáo các vi phạm này qua các kênh bảo mật và giữ kín, đảm bảo rằng người tố cáo được bảo vệ khỏi sự trả thù theo như quy định trong thủ tục này.

## **4.2 Những vấn đề không được coi là đối tượng của báo cáo**

Người tố cáo không thể báo cáo các tranh chấp cá nhân, yêu cầu hoặc khiếu nại liên quan đến mối quan hệ công việc cá nhân của mình, hoặc mối quan hệ với cấp trên.

## **4.3 Các yếu tố và đặc điểm của Báo cáo/Tố cáo**

Báo cáo cần được trình bày chi tiết nhất có thể để giúp những người chịu trách nhiệm thu thập và đánh giá báo cáo có thể đánh giá chính xác tất cả các sự việc.

Các yếu tố sau đây cần được làm rõ:

- Các hoàn cảnh – thời gian và địa điểm – nơi vi phạm được báo cáo có thể đã xảy ra;
- Mô tả các sự việc;
- Tất cả các yếu tố và chi tiết dựa trên đó có thể nhận diện được người bị cáo buộc vi phạm.

Tài liệu kèm theo (có thể đính kèm trong Báo cáo) có thể cung cấp bằng chứng về vi phạm được báo cáo, từ đó chứng minh Báo cáo là có căn cứ hợp lý.

Ngoài ra, có thể hữu ích khi đề cập đến một số người có thể biết về vi phạm bị cáo buộc, mặc dù có thể chỉ là khả năng.

## **5. Ai có thể Báo cáo vi phạm**

Quy trình này xác định rõ người tố giác so với tất cả các cá nhân khác, những người mặc dù không trực tiếp báo cáo vi phạm, nhưng vẫn có quyền được bảo vệ.

- Nhân viên và các công nhân độc lập, cộng tác viên, chuyên gia tự do và tư vấn viên làm việc cho Công ty;
- Cổ đông và thành viên Hội đồng Quản trị hoặc Ban Giám đốc, kiểm toán viên và những người thực hiện các nhiệm vụ tương tự trên thực tế;
- Sinh viên thực tập, kể cả những sinh viên không hưởng lương, và tình nguyện viên làm việc cho Công ty;
- Nhân viên của các nhà thầu, nhà thầu phụ và nhà cung cấp.
- Cựu nhân viên của Công ty;
- Ứng viên muốn làm việc cho Công ty, những người có thể đã được thông báo về vi phạm đã được báo cáo trong quá trình tuyển dụng và lựa chọn hoặc trong quá trình đàm phán dẫn đến việc ký kết hợp đồng lao động, và những người có thể bị hành động trả thù.
- Những người có thể liên lạc với Công ty.
- Những người sau đây thuộc nhóm thứ hai (các cá nhân khác có quyền được bảo vệ theo Quy trình này):
- Người hỗ trợ;
- Những người có mối quan hệ với Người tố cáo, có thể bị hành động trả thù trong môi trường làm việc của họ, chẳng hạn như các đồng nghiệp có thể thường xuyên liên lạc với Người tố cáo.
- Những người làm việc theo hợp đồng lao động trong cùng môi trường với Người tố cáo và có mối quan hệ thường xuyên với họ hoặc là thành viên trong gia đình trực tiếp của họ, bao gồm vợ/chồng, cha mẹ ruột, cha mẹ nuôi, con ruột và con nuôi của Người tố cáo (như quy định tại Thông tư số 08/2020/TT-BLĐTBXH).
- Các tổ chức thuộc sở hữu của Người tố cáo hoặc các công ty mà họ đã từng làm việc, và các tổ chức hoạt động trong cùng môi trường làm việc.
- Tất cả những người này sẽ được bảo vệ cả trong quá trình thử việc và trước và sau khi ký kết hợp đồng lao động/hình thành mối quan hệ pháp lý, và cụ thể trong các trường hợp sau:
- Dù mối quan hệ pháp lý đã thực sự bắt đầu hay chưa, dù thông tin...
- Thông tin về các vi phạm đã được thu thập trong quá trình tuyển dụng và chọn lọc hoặc trong giai đoạn trước khi ký hợp đồng;
- Trong thời gian thử việc;
- Sau khi chấm dứt mối quan hệ pháp lý, dù thông tin liên quan đến các vi phạm đã được thu thập khi mối quan hệ pháp lý còn đang tồn tại.

## **6. Báo cáo nội bộ**

## **6.1. Kênh sử dụng để báo cáo nội bộ**

Công ty, sau khi làm việc với các tổ chức công đoàn, đã thiết lập một kênh chuyên dụng để sử dụng trong quá trình báo cáo nội bộ, nhằm đảm bảo bảo mật danh tính của Người tố cáo, Người hỗ trợ, những Người liên quan và những Người được đề cập, cũng như nội dung Báo cáo và các tài liệu liên quan.

Kênh này được quản lý sao cho các báo cáo được tiếp nhận bởi người/các người được Ban Giám đốc chỉ định, những người này phải đáp ứng các yêu cầu về độc lập và năng lực đã được xác định.

Các báo cáo do những người có danh tính không thể xác định được coi là báo cáo ẩn danh, nhưng nếu có đủ chi tiết, chúng sẽ được xem xét là các Báo cáo thông thường.

## **6.2. Quản lý Kênh Dành để Báo Cáo Nội Bộ**

Tại Công ty Cổ phần Dệt nhuộm Hưng Yên (HYKD), các báo cáo sẽ được tiếp nhận và quản lý bởi Người phụ trách được chỉ định, sử dụng phương pháp có cấu trúc để xử lý các vi phạm chính sách nội bộ và vi phạm pháp luật theo quy định của pháp luật Việt Nam.

### **Xử lý Vi phạm Nội bộ và Pháp lý**

#### **Vi phạm Nội bộ:**

Các báo cáo liên quan đến việc vi phạm chính sách, quy định hoặc quy tắc nội bộ của HYKD (ví dụ: Quy tắc Ứng xử Nhân viên/Nhà cung cấp hoặc Quy định về Chống tham nhũng) sẽ tuân theo quy trình báo cáo và xử lý nội bộ của công ty.

#### **Vi phạm Pháp lý:**

Các báo cáo liên quan đến vi phạm pháp luật Việt Nam sẽ được xử lý theo các quy trình được quy định trong các Điều 23 đến 40 của Luật Tố cáo số 25/2018/QH14, bao gồm các bước rõ ràng để tiếp nhận, điều tra và giải quyết các vụ việc này. Đối với những người tố cáo làm việc theo hợp đồng lao động, các biện pháp bảo vệ được quy định tại Thông tư số 08/2020/TT-BLĐTBXH sẽ được áp dụng.

### **Các bước xử lý báo cáo**

#### **Xử lý ban đầu các báo cáo**

Trong vòng 7 (bảy) ngày kể từ khi nhận được báo cáo, Người phụ trách sẽ:

- Cấp biên nhận đã nhận báo cáo cho Người tố cáo.
- Liên hệ với Người tố cáo để yêu cầu thêm thông tin nếu cần thiết.
- Sắp xếp cuộc họp với Người tố cáo nếu có yêu cầu.

### **Đánh giá Báo cáo**

- Người phụ trách sẽ đánh giá báo cáo để xác định:
- Điều kiện cần thiết để báo cáo có thể được tiếp nhận có được đáp ứng hay không.
- Hành vi vi phạm có liên quan đến quy định nội bộ hay là vi phạm pháp luật, và sẽ tiến hành xử lý theo cách phù hợp.
- Các báo cáo hợp lệ sẽ được xử lý, với các biện pháp bảo vệ thích hợp dành cho Người tố cáo như quy định trong pháp luật hoặc chính sách công ty.

### **Phản hồi về báo cáo**

- Phản hồi sẽ được cung cấp cho Người tố cáo trong vòng 3 (ba) tháng kể từ ngày phát hành biên nhận tiếp nhận.
- Nếu không có biên nhận tiếp nhận, phản hồi sẽ được cung cấp trong vòng 3 (ba) tháng kể từ ngày thứ 7 (bảy) sau khi báo cáo được nộp.

### **Cơ sở để từ chối báo cáo Báo cáo có thể bị coi là không hợp lệ nếu**

- Thiếu các yếu tố thiết yếu hoặc không rõ ràng về các vi phạm bị cáo buộc.
- Bằng chứng cung cấp không phù hợp hoặc không đủ để chứng minh vi phạm.
- Vấn đề báo cáo liên quan đến những vi phạm nhỏ.
- Vi phạm không nằm trong danh sách các vi phạm có thể báo cáo theo chính sách của HYKD hoặc phạm vi các quy định pháp luật áp dụng.

### **Xử lý báo cáo bị chuyển nhầm**

- Báo cáo gửi đến người không phải là người phụ trách được chỉ định phải được chuyển tiếp đến cá nhân đúng trong vòng 7 (bảy) ngày.
- Người tố cáo phải được thông báo về việc chuyển giao này.

Quy trình này phải đảm bảo bảo vệ danh tính của người tố cáo và bảo mật thông tin, tuân thủ Luật An ninh mạng và các quy định liên quan về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Ngoài ra, quy trình cũng phải bao gồm các điều khoản quy định về Trách nhiệm của Người sử dụng lao động (Điều 7) và Trách nhiệm của Đại diện Người lao động (Điều 8) như được



quy định trong Thông tư 08/2020/TT-BLĐTBXH, nhằm làm rõ và củng cố vai trò của công ty và các tổ chức đại diện lao động trong việc bảo vệ người tố cáo.

## **7. Bảo vệ người tố cáo tại HYKD**

### **7.1 Nhận và Đánh giá Báo cáo**

Báo cáo ẩn danh:

HYKD cho phép người tố cáo nộp báo cáo một cách ẩn danh qua các kênh được chỉ định để bảo vệ danh tính và đảm bảo tính bảo mật.

Đánh giá Báo cáo:

HYKD sẽ đánh giá xem báo cáo có đáp ứng các tiêu chí bảo vệ sau hay không:

Vi phạm được báo cáo nằm trong phạm vi áp dụng của luật pháp hoặc quy định (xem Mục 4).

Hành vi, hành động hoặc sự thiếu sót được báo cáo có khả năng gây hại cho lợi ích công cộng hoặc tính toàn vẹn của HYKD.

Bằng chứng cung cấp hỗ trợ tính hợp lệ của vi phạm báo cáo.

Báo cáo không hợp lệ:

Nếu báo cáo không đáp ứng các tiêu chí này, HYKD sẽ lưu trữ báo cáo mà không thực hiện hành động tiếp theo.

HYKD sẽ thông báo cho người tố cáo lý do cho quyết định này.

### **7.2 Các Biện Pháp Bảo Vệ**

Điều kiện đủ để được bảo vệ:

HYKD đảm bảo rằng những người tố cáo có báo cáo hợp lệ sẽ được bảo vệ, bao gồm:

- Bảo vệ danh tính của họ và duy trì tính bảo mật.
- Bảo vệ họ khỏi mọi hình thức trả thù trong công việc hoặc điều kiện làm việc.

Loại trừ khỏi việc bảo vệ:

Việc bảo vệ sẽ không áp dụng trong các trường hợp sau:

Người tố cáo bị cáo buộc chính thức tội vụ không hoặc phi báng thông qua bản án sơ thẩm.

Người tố cáo bị phát hiện cố tình cung cấp thông tin sai sự thật hoặc hành động với sự cầu thả nghiêm trọng.

### **7.3 Trách nhiệm**

Trách nhiệm của người sử dụng lao động:

HYKD đảm bảo rằng các biện pháp bảo vệ người tố cáo được thực hiện theo đúng Điều 7 của Thông tư số 08/2020/TT-BLĐTBXH, bao gồm việc bảo vệ quyền lợi về việc làm và điều kiện làm việc của người tố cáo.

Trách nhiệm của đại diện người lao động:

Các tổ chức đại diện người lao động tại HYKD có trách nhiệm hỗ trợ người tố cáo và giám sát việc tuân thủ các biện pháp bảo vệ người tố cáo, theo đúng Điều 8 của Thông tư số 08/2020/TT-BLĐTBXH.

### **7.4 Quyền lợi và Nghĩa vụ của Người Tố Cáo**

Quyền lợi của Người Tố Cáo:

HYKD đảm bảo quyền bảo mật về danh tính của người tố cáo, bảo vệ họ khỏi mọi hình thức trả thù và đảm bảo sự đối xử công bằng trong suốt quá trình tố cáo.

Các biện pháp bảo vệ được thực hiện theo Điều 48 và Khoản 2 của Luật Tố cáo số 25/2018/QH14.

Nghĩa vụ của Người Tố Cáo:

Người tố cáo phải đảm bảo rằng các báo cáo của họ dựa trên chứng cứ thực tế hoặc niềm tin hợp lý về tính xác thực của thông tin đã cung cấp.

### **7.5 Tuân thủ các Tiêu chuẩn Quốc tế**

Phù hợp với Các Công bố Toàn cầu:

HYKD điều chỉnh các quy trình của mình phù hợp với Chỉ thị (EU) 2019/1937 về bảo vệ các cá nhân tố cáo vi phạm luật của Liên minh.

HYKD cũng tuân thủ Bảng III của Phụ lục I của Quy định Ủy ban Ủy quyền (EU) 2022/1288, liên quan đến "Bảo vệ người tố cáo không đầy đủ" trong các công bố về đầu tư bền vững.

## **8. Báo cáo bên ngoài**

Trong các điều kiện đặc biệt, người tố cáo có thể quyết định sử dụng kênh bên ngoài để gửi báo cáo. Dưới đây là các điều kiện như vậy:

- Kênh nội bộ, mặc dù là bắt buộc, không hoạt động hoặc không tuân thủ pháp luật;
- Người tố cáo đã gửi báo cáo qua kênh nội bộ nhưng không nhận được phản hồi trong thời gian quy định của pháp luật.
- Người tố cáo tin tưởng, trên cơ sở hợp lý, rằng Công ty sẽ không xử lý báo cáo một cách đúng đắn hoặc có thể gặp rủi ro nghiêm trọng về việc trả thù nếu báo cáo được gửi qua kênh nội bộ;
- Người tố cáo tin tưởng, trên cơ sở hợp lý, rằng hành vi vi phạm đã báo cáo có thể gây ra một rủi ro nghiêm trọng và cấp bách đối với lợi ích công cộng.
- Người tố cáo có trách nhiệm xác nhận sự tồn tại của một hoặc nhiều điều kiện/tình huống đã nêu trên trước khi sử dụng kênh bên ngoài để gửi báo cáo của mình.

Các báo cáo được chuyển tiếp bởi người tố cáo thông qua kênh chính thức bao gồm:

Nền tảng kỹ thuật số;

Báo cáo bằng lời nói;

Các cuộc hẹn cá nhân được sắp xếp trong thời gian hợp lý.

## **9. Các biện pháp bảo vệ**

Các biện pháp bảo vệ sau đây được áp dụng cho tất cả người tố cáo:

- Bảo mật về danh tính của người tố cáo, người hỗ trợ, người liên quan và những người được đề cập trong báo cáo (đoạn 9.1);
- Bảo vệ khỏi các biện pháp trả đũa có thể được công ty thực hiện sau khi báo cáo và các điều kiện áp dụng (đoạn 9.3);

- Miễn trừ về việc tiết lộ một số loại thông tin trong một số tình huống cụ thể (đoạn 9.4);
- Các biện pháp hỗ trợ từ các tổ chức thuộc khu vực thứ ba, được liệt kê trong danh sách của ANAC (đoạn 9.5).

## **9.1 Bảo mật**

Danh tính của người tố cáo, người hỗ trợ, người liên quan và các cá nhân được đề cập trong báo cáo phải được giữ bí mật trong suốt quá trình xử lý.

Danh tính của người tố cáo sẽ không được tiết lộ cho các bên thứ ba khác ngoài những người có trách nhiệm thu thập báo cáo, trừ khi có sự cho phép của người tố cáo.

## **9.2. Quy trình Bảo vệ Dữ liệu Cá nhân trong Việc Xử lý Báo cáo Tố cáo tại HYKD**

Dựa trên Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về Bảo vệ Dữ liệu Cá nhân, HYKD thiết lập quy trình sau để bảo vệ dữ liệu cá nhân trong quá trình tiếp nhận và xử lý các báo cáo tố cáo:

### **1. Phạm vi Áp dụng**

Quy trình này áp dụng đối với việc thu thập, lưu trữ và xử lý dữ liệu cá nhân liên quan đến:

Người tố cáo.

Các bên được nhắc đến trong báo cáo tố cáo.

Các cá nhân cung cấp thông tin hỗ trợ trong quá trình điều tra.

### **2. Nguyên tắc Xử lý Dữ liệu Cá nhân**

Chỉ thu thập khi cần thiết:

HYKD sẽ chỉ thu thập dữ liệu cá nhân vì mục đích nhận và điều tra các báo cáo tố cáo.

Thông tin không liên quan hoặc không cần thiết sẽ không được thu thập và sẽ bị xóa ngay lập tức nếu vô tình thu thập được.

### **Minh bạch và Thông báo:**

Trước khi thu thập dữ liệu cá nhân, HYKD sẽ thông báo rõ ràng cho người tố cáo về mục đích, phạm vi và thời gian lưu trữ dữ liệu.

Sự đồng ý của người tố cáo là yêu cầu bắt buộc đối với việc thu thập và xử lý dữ liệu của họ.

### **Bảo mật Dữ liệu:**

Dữ liệu cá nhân sẽ được lưu trữ và xử lý bằng các biện pháp kỹ thuật để ngăn ngừa việc truy cập trái phép, mất mát hoặc phá hủy.

### **3. Quy trình Xử lý Dữ liệu Cá nhân trong Báo cáo của Người tố cáo**

Tiếp nhận Báo cáo:

Khi nhận được báo cáo của người tố cáo, HYKD sẽ chỉ thu thập dữ liệu cá nhân cần thiết, bao gồm:

- Thông tin về người tố cáo (nếu không phải là ẩn danh).
- Dữ liệu cần thiết để xác minh và điều tra vi phạm được báo cáo.
- Xác minh và Thông báo:

HYKD sẽ thông báo cho người tố cáo về các thông tin sau:

- Mục đích thu thập dữ liệu.
- Phạm vi sử dụng dữ liệu.
- Thời gian lưu trữ dữ liệu.
- Lưu trữ và Bảo vệ Dữ liệu:

Dữ liệu cá nhân sẽ được lưu trữ trong hệ thống bảo mật của HYKD, chỉ có nhân sự được ủy quyền mới có quyền truy cập.

Dữ liệu sẽ được giữ trong tối đa 5 năm kể từ khi kết thúc cuộc điều tra, trừ khi có yêu cầu khác theo quy định của pháp luật.

Xử lý Các Báo Cáo Không Được Chấp Nhận:

Nếu báo cáo bị coi là không hợp lệ, mọi dữ liệu cá nhân liên quan sẽ được xóa ngay lập tức để tuân thủ nguyên tắc tối thiểu hóa dữ liệu.

## 4. Quyền và Nghĩa vụ của Các Bên Liên Quan

### Quyền lợi của Người Tiết Lộ Thông Tin:

- Được thông báo và cung cấp sự đồng ý cho việc thu thập và xử lý dữ liệu cá nhân của họ.
- Được yêu cầu sửa chữa hoặc xóa dữ liệu cá nhân nếu không chính xác hoặc không còn cần thiết.
- Được rút lại sự đồng ý bất cứ lúc nào.

### Nghĩa vụ của HYKD:

- Bảo vệ dữ liệu cá nhân của người tiết lộ thông tin khỏi việc truy cập trái phép.
- Sử dụng dữ liệu cá nhân chỉ cho các mục đích đã được xác định.
- Đảm bảo tuân thủ tất cả các yêu cầu pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân và chịu trách nhiệm về bất kỳ vi phạm nào.

## 5. Các Hình Phạt và Xử Lý Vi Phạm

- Mọi hành vi thu thập hoặc xử lý dữ liệu cá nhân trái phép vi phạm quy trình này sẽ bị xử lý nghiêm khắc, bao gồm:
- Các biện pháp kỷ luật nội bộ.
- Trách nhiệm pháp lý đối với các hậu quả nghiêm trọng.

## 6. Đánh Giá và Cập Nhật

Quy trình này sẽ được HYKD đánh giá và cập nhật định kỳ để đảm bảo tuân thủ các quy định mới nhất, bao gồm Nghị định số 13/2023/NĐ-CP và các khuôn khổ pháp lý liên quan.

### 9.3 Bảo Vệ Khỏi Hành Vi Trả Thù

Người tiết lộ thông tin và tất cả những người liên quan sẽ được bảo vệ khỏi các hành vi trả thù có thể xảy ra.

Mọi hành vi, hành động hoặc sự bỏ qua, dù chỉ là cố gắng hoặc đe dọa, sau khi có Báo cáo có thể gây tổn hại bất công trực tiếp hoặc gián tiếp đối với Người tiết lộ thông tin hoặc bất kỳ ai có quyền được bảo vệ, có thể được coi là hành vi trả thù.

Dưới đây là một số ví dụ về hành vi trả thù:

- Sa thải, đình chỉ công tác hoặc các biện pháp tương tự được thực hiện như một hệ quả của việc tiết lộ thông tin.
- Giáng chức hoặc từ chối thăng tiến.
- Thay đổi chức năng, địa điểm làm việc và/hoặc lịch trình, giảm lương.
- Gián đoạn việc đào tạo hoặc hạn chế cơ hội tiếp cận các chương trình đào tạo.
- Nhận xét không hài lòng hoặc tham chiếu tiêu cực.
- Các biện pháp kỷ luật hoặc hình phạt (bao gồm cả hình phạt tài chính).
- Ép buộc, đe dọa, quấy rối hoặc tẩy chay.
- Phân biệt đối xử hoặc đối xử không công bằng.
- Không chuyển đổi hợp đồng lao động tạm thời thành hợp đồng lao động dài hạn, nếu người lao động có quyền được chuyển.
- Không gia hạn hợp đồng hoặc chấm dứt trước hạn hợp đồng lao động tạm thời.
- Chấm dứt trước hạn và không có lý do hợp lý các hợp đồng cung cấp dịch vụ hoặc hàng hóa.
- Thu hồi giấy phép hoặc nghỉ phép.
- **Để được hưởng quyền bảo vệ:**
  - Người tiết lộ thông tin phải tin tưởng, dựa trên các tình huống của sự việc đã báo cáo và các dữ liệu có sẵn khi Báo cáo được đưa ra, rằng tất cả thông tin liên quan đến vi phạm đã báo cáo là đúng. Những giả định, tin đồn và thông tin công khai không được coi là bằng chứng hợp lệ.
  - Người báo cáo phải đưa ra những sự kiện được cho là có thật – mặc dù họ có thể không chắc chắn về việc chúng thực sự đã xảy ra – hoặc đã báo cáo một số sự kiện không chính xác, miễn là báo cáo dựa trên những nghi ngờ có cơ sở và được đưa ra với thiện chí.
  - Báo cáo và nội dung của nó phải thuộc phạm vi vật chất của luật hiện hành.
  - Báo cáo và hành vi/ hành động/ sự bỏ qua bất công mà người tiết lộ thông tin phải chịu đựng – trực tiếp hoặc gián tiếp – phải có sự liên kết chặt chẽ.

Nếu người tiết lộ thông tin tin rằng họ bị trả thù, họ cần thông báo cho Cơ quan Chống Hồi lộ Quốc gia có thẩm quyền.

- Quy định này không áp dụng đối với các Báo cáo ẩn danh vì rõ ràng nó áp dụng cho những người tiết lộ thông tin có thể đối mặt với nguy cơ bị trả thù.
- Quyền bảo vệ khỏi hành vi trả thù không áp dụng trong trường hợp người tiết lộ thông tin bị xác nhận là có tội về tội phỉ báng hoặc vu khống, kể cả qua bản án sơ thẩm liên quan đến các vi phạm cùng loại có liên quan đến Báo cáo, hoặc trong

trường hợp người tiết lộ thông tin bị cho là cố tình báo cáo/công khai thông tin sai sự thật với ý định xấu hoặc sự sơ suất nghiêm trọng.

- Nếu bản án sơ thẩm đối với người tiết lộ thông tin không được xác nhận trong các thủ tục xét xử tiếp theo, người tiết lộ thông tin sẽ được hưởng quyền bảo vệ theo quy định, mặc dù muộn hơn so với dự kiến.

#### **9.4. Miễn Trừ Trách Nhiệm của Người Tiết Lộ Thông Tin**

Người tiết lộ thông tin có thể bị truy cứu trách nhiệm pháp lý, dân sự hoặc hành chính theo Điều 65 của Luật Tố cáo, quy định các biện pháp xử lý đối với các vi phạm do người tiết lộ thông tin và các đối tượng liên quan gây ra. Các quy định sau đây được áp dụng:

- Các Trường Hợp Có Thể Miễn Trách Nhiệm:
- Nếu người tiết lộ thông tin hành động với thiện chí và có cơ sở hợp lý để tin rằng thông tin đã được tiết lộ là cần thiết để báo cáo vi phạm pháp luật.
- Việc tiết lộ tuân thủ các thủ tục pháp lý theo quy định của Luật Tố cáo và các quy định liên quan.

#### **Các Trường Hợp Có Trách Nhiệm:**

- Người tiết lộ thông tin sẽ đối mặt với các biện pháp kỷ luật hoặc truy tố hình sự, và có thể phải bồi thường thiệt hại gây ra trong các trường hợp sau:
- Nếu người tiết lộ thông tin cố tình cung cấp thông tin sai sự thật hoặc hành động với sự sơ suất nghiêm trọng.
- Nếu hành động của người tiết lộ thông tin vi phạm các luật khác có liên quan, chẳng hạn như xâm nhập vào hệ thống CNTT hoặc thu thập thông tin mật trái phép.

#### **Không Miễn Trách Nhiệm đối với Hành Động Phi Pháp:**

Trách nhiệm không thể được miễn trong các trường hợp thông tin và tài liệu đã được thu thập thông qua các phương thức hoặc hành động phi pháp, chẳng hạn như truy cập trái phép vào hệ thống CNTT hoặc làm giả chứng cứ.

#### **Các Biện Pháp Kỷ Lược và Pháp Lý:**

HYKD bảo lưu quyền áp dụng các biện pháp kỷ luật, bao gồm chấm dứt hợp đồng lao động, và hợp tác với cơ quan chức năng trong việc theo đuổi các thủ tục hình sự hoặc dân sự khi có yêu cầu theo pháp luật.



Mục này đảm bảo sự phù hợp với Điều 65 của Luật Tố cáo, nhấn mạnh rằng quyền bảo vệ người tiết lộ thông tin không áp dụng đối với những người tham gia hành vi vi phạm pháp luật hoặc sai phạm cố ý. Nó nhấn mạnh trách nhiệm và sự tuân thủ các tiêu chuẩn pháp lý của Việt Nam.

## **10. Các Hình Phạt**

Công ty bảo lưu quyền khởi kiện theo các luật và quy định hiện hành. Cụ thể hơn, theo Quy trình này, người tiết lộ thông tin có trách nhiệm báo cáo tin giả (phỉ báng và vu khống) trong trường hợp có ý định xấu và sự sơ suất nghiêm trọng.

Trong trường hợp các biện pháp bảo vệ không được áp dụng, ANAC có thể yêu cầu các cá nhân hoặc pháp nhân chịu các hình phạt hành chính theo quy định của pháp luật.

## **11. Lưu Trữ Tài Liệu Liên Quan đến Báo Cáo**

Các báo cáo và tài liệu liên quan sẽ được lưu trữ trong thời gian cần thiết để xử lý báo cáo đó và, tuy nhiên, không quá năm năm kể từ khi thông báo kết quả của báo cáo.

## **12. Đánh Giá**

Quy trình này sẽ được đánh giá định kỳ để đảm bảo việc thực thi và sự phù hợp của nó.