

Nghĩa vụ của người

LS. LƯƠNG VĂN TRUNG (*)

Đạo đức kinh doanh là một tập hợp các chuẩn mực mà mỗi một doanh nghiệp và mọi người làm việc cho doanh nghiệp đó phải tuân thủ. Hầu hết các tập đoàn lớn trên thế giới đều có bộ quy tắc đạo đức kinh doanh chi tiết và có cơ chế để đảm bảo việc tuân thủ các quy tắc này một cách chặt chẽ. Theo đó có rất nhiều vấn đề được quy định như xung đột quyền lợi, hành xử tại nơi làm việc, quan hệ khách hàng và đối tác, tuân thủ luật pháp, bảo mật thông tin nội bộ và khách hàng...

Bài viết này chỉ tập trung lý giải nguồn gốc sâu xa và các biểu hiện của một vấn đề hết sức cơ bản mà hầu hết các công ty ở các nước phát triển đều quy định rất rõ và kỹ càng trong bộ quy tắc đạo đức kinh doanh của họ: đó là các nghĩa vụ của người nhận ủy thác (*trustee*).

Nghĩa vụ của người nhận ủy thác theo thông luật (*common law*)

Khái niệm nghĩa vụ của người nhận ủy thác (NNUT) là một trong những yếu tố then chốt của ngành luật công bình và tín thác (*equity and trust*) của hệ thống pháp luật *common law* (như Anh, Mỹ, Úc). NNUT có thể được hiểu là một người nào đó cam kết hoặc có nghĩa vụ thực hiện một hay một số công việc nào đó vì lợi ích của người khác. Chúng ta có thể thấy rất nhiều ví dụ về quan hệ ủy thác. Chẳng hạn quan hệ giữa ngân hàng và người gửi tiền hoặc ủy thác đầu tư; công ty quản lý quỹ và nhà đầu tư; công ty chứng khoán và khách hàng; quan hệ giữa người quản lý di sản và người thừa kế; quan hệ giữa thành viên hội đồng quản trị với cổ đông; quan hệ giữa nhân viên cao cấp với công ty; quan hệ giữa luật sư với khách hàng; quan hệ giữa kế toán, thủ quỹ, tài xế của một

công ty với công ty đó...

Liên quan đến quyền sở hữu và tài sản, bất kỳ ai nắm giữ tài sản từ người khác mà không phải do được tặng cho chính mình hoặc do mình vay mượn đều được suy đoán là người nắm giữ tài sản trên cơ sở ủy thác (*hold on trust*) vì lợi ích của người khác. Khi đó tư cách NNUT và nghĩa vụ của NNUT xuất hiện dù có hợp đồng hay không có hợp đồng cụ thể cho quan hệ đó.

Nghĩa vụ hay bốn phạm chăm sóc (*duty of care*) đầu tiên và bao trùm là NNUT không được thu lợi cá nhân từ công việc của mình trừ khi đã được sự chấp thuận rõ ràng và đầy đủ của người ủy thác (*settlor*) hoặc người thứ ba thụ hưởng (*beneficiary*). Sự hạn chế này không chỉ ở việc hưởng các hoa hồng hay "lại quả" từ bên thứ ba hay hưởng thù lao cho thành viên HĐQT hoặc ban kiểm soát ở công ty có vốn góp do NNUT quản lý (*proxy*), mà còn ở việc hưởng lợi từ các thông tin mà người ủy thác có được do công việc của mình (như khi làm đại diện vốn góp của tài sản ủy thác, kế hoạch đầu tư hoặc thoái vốn của công ty, kết quả sản xuất kinh doanh).

Đồng thời, khi thực hiện quyền hạn được ủy thác của mình, NNUT

phải đảm bảo sự hợp lý và cẩn trọng trong mọi tình huống, có tính đến các kiến thức và kinh nghiệm đặc thù của người đó trong các điều kiện và trường hợp cụ thể. NNUT phải bồi thường cho người ủy thác hoặc người thụ hưởng đối với các thiệt hại do việc thực hiện sai các chuẩn mực nghề nghiệp hoặc thực hiện công việc vượt ngoài thẩm quyền cho phép. Nghĩa vụ bồi thường thiệt hại này là hiển nhiên mà không cần phải xem xét đến yếu tố tâm lý (động cơ và mục đích) của NNUT.

Vì vậy, NNUT phải đặt quyền lợi của người ủy thác và/hoặc người thụ hưởng lên trên quyền lợi của bản thân mình và không được để cho lợi ích của mình mâu thuẫn với quyền lợi của những người kia. Án lệ của nước Anh còn quy định rằng trách nhiệm của một NNUT bình thường (không có chuyên môn sâu về lĩnh vực quản lý tài sản) là phải coi tài sản ủy thác như là tài sản của chính mình. Trong khi đó, trách nhiệm của NNUT chuyên nghiệp (như quản lý tài sản và đầu tư chuyên nghiệp) là phải hành động cẩn trọng như một thương nhân đang đầu tư vì lợi ích của một người mà mình cảm thấy có bốn phạm về mặt đạo đức phải chu cấp.



nhận ủy thác

Từ nền tảng pháp lý nêu trên, hầu hết các bộ quy tắc đạo đức kinh doanh có chuẩn mực cao đều coi tính liêm chính (*integrity*) là sự sống còn đối với đạo đức kinh doanh của doanh nghiệp.

Chính sách quản lý xung đột lợi ích cá nhân

Xung đột lợi ích cá nhân xuất hiện khi một lợi ích cá nhân của nhân viên (bao gồm thành viên của HĐQT và các ủy ban, ban giám đốc) ảnh hưởng tiêu cực đến lợi ích của công ty. Sự mâu thuẫn này có thể biểu hiện ở sự khó xử hoặc khó khăn của người đó khi thực hiện nhiệm vụ do công ty giao cho một cách khách quan và hiệu quả do có một lợi ích nào đó đang ảnh hưởng một cách trực tiếp hay gián tiếp đến công việc. Ví dụ, khi người đó có sự nể nang một ai đó tại một công ty đang là bên cung ứng cho công ty của mình, khi tuyển chọn bạn bè hoặc người nhà vào làm công ty của mình. Ngoài ra, việc “chân trong, chân ngoài” cũng tạo nên xung đột lợi ích vì sự sao nhãng hoặc khả năng đánh giá của người đó trong khi thực hiện công việc của công ty. Vì vậy, chính sách quản lý xung đột lợi ích cá nhân cần quy định rõ việc công khai các thông tin có thể tiềm tàng hoặc thực tế gây xung đột lợi ích. Việc công bố này cần được thực hiện hàng quý hoặc hàng năm hoặc ngay khi những tình huống như vậy phát sinh. Đồng thời, cần có quy định về việc nhận quà tặng hoặc các sự đối đãi để đảm bảo nhân viên không nhận những quà tặng hay cách đối đãi vượt trên mức xã giao từ nhà cung ứng của

công ty mà có thể ảnh hưởng hay chi phối đến sự đánh giá và lựa chọn bởi nhân viên đó khi lựa chọn nhà cung ứng (như tạo ra sự “cả nể”).

Trong thực tế có rất nhiều người Việt Nam không coi sự cảm ơn bằng quyền lợi vật chất hoặc tinh thần vượt trên mức xã giao từ đối tác sau khi đã ký hoặc thực hiện hợp đồng (đặc biệt là khi họ không thông đồng để kiếm lợi ích riêng khi đàm phán hợp đồng) là sự vi phạm đạo đức kinh doanh. Có nhiều doanh nghiệp không thoải mái khi có điều khoản ràng buộc không được có sự đối xử vượt trên mức xã giao đối với nhân viên của đối tác.

Vì lẽ đó doanh nghiệp cần chú ý quản lý xung đột lợi ích cá nhân đối với (i) giao dịch với các nhà cung ứng sao cho công bằng và vì lợi ích cao nhất của công ty, (ii) việc phòng ngừa và xử lý hối lộ và “lại quả”, (iii) quản lý việc nhận quà tặng và các đối đãi “đặc biệt”, (iv) việc thụ hưởng các lợi ích cá nhân tại công ty một cách phù hợp, (v) việc tuyển dụng thành viên trong gia đình không được tạo ra sự bất bình đẳng với người khác cũng như tạo ra các quan hệ báo cáo và giám sát có thể ảnh hưởng đến tính khách quan và hiệu quả của công việc, (vi) đầu tư một cách có đạo đức (bao gồm đầu tư cá nhân), (vii) quản lý việc làm việc cho đối thủ của công ty nhằm tránh tiết lộ thông tin và các mâu thuẫn quyền lợi khác, (viii) quản lý công việc bên ngoài công ty để tránh sự sao nhãng, những ảnh hưởng tiêu cực đến công việc tại công ty, (ix) bảo vệ và không hưởng lợi hoặc lợi dụng cơ hội kinh doanh của công ty, (x)

bảo vệ và không lạm dụng tên tuổi của công ty và sử dụng, mua sắm và định đoạt tài sản của công ty theo đúng pháp luật và quy tắc đạo đức.

Chính sách về các giao dịch với bên liên quan

Thực ra, giao dịch với các bên liên quan cũng thuộc phạm trù xung đột quyền lợi. Tuy nhiên, do tầm quan trọng của chính sách này trong đạo đức kinh doanh nói chung và nghĩa vụ của NNUT nói riêng mà vấn đề này được thể hiện trong một chính sách độc lập.

Mục đích của chính sách này là đảm bảo công ty hay nhân viên phụ trách đầu tư của công ty chỉ thực hiện những giao dịch tốt nhất cho quyền lợi của công ty hay nhà đầu tư chứ không phải vì bất kỳ bên nào khác. Giao dịch với bên liên quan cũng được quy định tại Luật Doanh nghiệp và Luật Chứng khoán của Việt Nam với nhiều ràng buộc về việc công bố thông tin của bên có liên quan và thẩm quyền phê duyệt giao dịch.

Ngoài ra, trong các điều lệ và thỏa thuận cổ đông (thành viên) của công ty Việt Nam do nhà đầu tư nước ngoài mua cổ phần hoặc góp vốn, quy định về việc phê chuẩn các giao dịch với người có liên quan thường được quy định cần phải có sự đồng ý của các cổ đông (thành viên) sở hữu từ 75% cổ phần hoặc vốn góp trở lên (thậm chí là 100%).

Giám đốc điều hành của Manulife Financial, ông Dominic D'Alessandro, đã từng nói rằng: “Bất kỳ tổ chức nào cũng chỉ có thể hùng mạnh bằng chính những người đại diện cho nó mà thôi, và sẽ thật ngớ ngẩn nếu tưởng tượng rằng tên tuổi và uy tín của chúng ta có thể sống sót trong thời gian dài nếu các nhân viên hành xử thiếu trung thực và ngay thẳng”.

(*) Công ty Luật Bross & Partners

Nghĩa vụ hay bốn phận chăm sóc đầu tiên và bao trùm là người nhận ủy thác không được thu lợi cá nhân từ công việc của mình trừ khi đã được sự chấp thuận rõ ràng và đầy đủ của người ủy thác hoặc người thứ ba thụ hưởng.