

SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Independence – Freedom – Happiness

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

THỎA THUẬN BẢO MẬT
NON-DISCLOSURE AGREEMENTSố TT/ *Agreement number*: 012022/TTCăn cứ vào/ *Base on*:

- Điều Lệ của Công ty;

Charter of the company

- Hợp Đồng số **012022/HDLD** được ký kết giữa Công ty TNHH TL CONCEPTS và Ông **Lê Hồ Phước Thịnh** ngày 20.02.2022 và các hợp đồng, phụ lục liên quan ký kết tiếp theo (sau đây gọi là “Hợp Đồng”);

Contract No. 012022/HDLD was signed between the Joint Stock Company of Ricons Construction Investment Group and Mr Le Ho Phuoc Thinh on February 20th 2022 and the relevant contracts and appendices signed. subsequent conclusion (hereinafter referred to as the “Contract”);

- Nội Quy Lao Động;

Labor Regulations;

- Nhằm duy trì hoạt động kinh doanh bền vững của Công Ty, và đảm bảo các bí mật kinh doanh của Công Ty được bảo vệ toàn vẹn;

To maintain the sustainable business of the Company, and to ensure that the Company's business secrets are fully protected;

-Thỏa thuận của Các Bên;

*Agreement of the Parties;*Chúng tôi một bên là Ông
We employer party, Mr: **Thomas Maria Eduard Op den Kamp**Quốc tịch: Hà Lan
*Nationality: Dutch*Chức vụ
Position: **Giám đốc điều hành**
*Managing Director*Đại diện cho
On behalf of: **CÔNG TY TNHH TL CONCEPTS**

Địa chỉ : 47 Dương Công Khi, xã Tân Hiệp, huyện Hóc Môn, TPHCM.
Address

Điện thoại : 0777-586-154
Telephone

Và một bên là Ông : **Lê Hồ Phước Thịnh**
And from employee party, Mr

Quốc tịch: Việt Nam
Nationality: Vietnamese

Ngày sinh : 21/07/1999
Date of birth

Tại: Bình Dương
At

Chuyên môn : **Thiết kế nội thất**
Expertise Interior Designer

Thường trú : Phường Tân Đông Hiệp, thành phố Dĩ An, Bình Dương.
Address

Điện thoại : 0587-407-035
Telephone

Số CMND : 281195636
ID card no

Cấp ngày: 09/07/2014
Issue date

Tại: Bình Dương
Issue at

Xét Rằng/ Consider that:

- Người lao động hiện đang làm việc hợp pháp tại Công Ty. Với vai trò của mình, Người lao động đã tiếp cận, được cho phép tiếp cận, và đang hoặc sẽ có được những thông tin mật về Công Ty và hoạt động kinh doanh, cũng như hoạt động nội bộ của Công Ty. Những thông tin bảo mật này có giá trị quan trọng đối với Công Ty, và có khái niệm cơ bản như quy định tại Điều 1 dưới đây.

The employee is currently working legally at the Company. In their role, the Employee has access, is allowed to access, and is or will obtain confidential information about the Company and its business operations, as well as the Company's internal operations. These confidential information is of important value to the Company, and has the basic concept as set out in Article 1 below.

- Sử dụng hoặc tiết lộ thông tin mật của Công Ty, không phải vì lợi ích của Công Ty, sẽ gây ra những nguy hại đáng kể cho Công Ty, và chỉ riêng những thiệt hại về tiền sẽ không đủ để bồi thường cho Công Ty về việc sử dụng hay tiết lộ các thông tin mật trái phép.

Use or disclosure of confidential Company information, not for the benefit of the Company, would cause substantial harm to the Company, and monetary damages alone would not be sufficient to compensate the Company. about unauthorized use or disclosure of confidential information.

- Trong quá trình làm việc tại Công Ty, Người lao động đã, đang và sẽ nhận khoản lương theo Hợp Đồng đã ký kết, hoặc quy chế hoạt động của Công Ty, và Công Ty có quyền lợi hợp pháp trong việc bảo vệ hoạt động kinh doanh và triển vọng tương lai của Công Ty.

During the working process at the Company, the Employee has been, is and will receive a salary according to the signed Contract, or the Company's operating regulations, and the Company has a

legitimate interest in protecting the Company's operations, business and future prospects of the Company.

Nay, các Bên đồng ý, thống nhất ký kết và thực hiện Cam kết và Thỏa thuận bảo mật thông tin này (sau đây gọi là “Thỏa Thuận”) theo những điều khoản và điều kiện cụ thể như sau:

Now, the Parties agree, agree to sign and perform this Commitment and Information Security Agreement (hereinafter referred to as the “Agreement”) under the following specific terms and conditions:

ĐIỀU 1. THÔNG TIN BẢO MẬT

ARTICLE 1. CONFIDENTIAL INFORMATION

1.1. Thông tin bảo mật (sau đây gọi chung là “Thông Tin Mật”) là tất cả thông tin không công khai, bất kể thông tin đó được lưu giữ hoặc giao, trao đổi hoặc có được trước, vào hoặc sau ngày ký Thỏa Thuận này liên quan đến hoạt động kinh doanh, công nghệ hoặc những vấn đề khác của Công Ty, bao gồm:

Confidential Information (hereinafter collectively referred to as “Confidential Information”) is all non-public information, regardless of whether it is kept or delivered, exchanged or obtained before, on, or after the date of this Agreement. This may relate to the Company's business, technology or other matters, including:

- Bí mật kinh doanh;
- Hoạt động kinh doanh, kế hoạch kinh doanh (chính sách về giá bán hàng, giá bán, mức phần trăm trích cho các đại lý của Công Ty; các chương trình khuyến mãi, chiết khấu, thưởng cho đại lý hoặc kênh siêu thị; các hợp đồng với các đối tác chiến lược về số lượng công ty, danh sách thông tin khách hàng,... v.v);
- Các thông tin, báo cáo tài chính, tiếp thị (bao gồm cả chi phí và số liệu kinh doanh, tình hình công nợ cơ cấu vốn chủ sở hữu, thông tin nhân sự, gồm danh sách nhân viên, hồ sơ cá nhân, dữ liệu, tiền hoa hồng, cơ cấu tổ chức và đánh giá hiệu quả kinh doanh, và các thông tin mật về tài sản, tài chính và sở hữu của các Nhà đầu tư và bên thứ ba khác mà Công Ty có được; thông tin tiếp thị, bao gồm bán hàng hoặc kế hoạch sản phẩm, chiến lược, chiến thuật, phương pháp, dữ liệu nghiên cứu thị trường, đặc tính các nhà đầu tư và các nhà đầu tư tiềm năng, danh sách nhà đầu tư, đối tác chiến lược;.... v.v.);
- Hệ thống, công nghệ, ý tưởng, khái niệm, bí quyết, kỹ thuật, thiết kế, đặc tính kỹ thuật, bản thiết kế, hình vẽ, tên khách hàng và chi tiết liên hệ, bán và mua liên quan đến khách hàng và nhà cung cấp;
- Biểu đồ, mô hình, chức năng, khả năng và thiết kế (bao gồm nhưng không giới hạn, phần mềm máy tính, quy trình sản xuất hoặc các thông tin khác có trong bản vẽ hoặc đặc tính kỹ thuật);
- Sở hữu trí tuệ hoặc bất kỳ thông tin nào khác được cho biết là đối tượng có nghĩa vụ phải giữ bí mật, do Công Ty sở hữu hoặc sử dụng hoặc được cấp bản quyền cho Công Ty;
- *Business Secrets;*
- *Business activities, business plan (policy on selling price, selling price, percentage of deductions for the Company's agents; promotions, discounts, bonuses for agents or supermarket channels) ; contracts with strategic partners on the number of companies, customer information list, etc.);*
- *Information, financial statements, marketing (including expenses and business figures, debt situation, equity structure, personnel information, including employee list, personal profile) , data, commissions, organizational structure and performance measures, and confidential information about the assets, finances and ownership of Investors and other third parties that the Company has; marketing information, including sales or product plans, strategies, tactics, methods, market research data, characteristics of investors and potential investors, investor lists , strategic*

partners;etc);

- Systems, technologies, ideas, concepts, know-how, techniques, designs, specifications, blueprints, drawings, customer names and contact details, sales and purchases related to the customer goods and suppliers;*
- Diagrams, models, functions, capabilities and designs (including but not limited to, computer software, manufacturing processes or other information contained in drawings or specifications);*
- Intellectual property or any other information that is said to be subject to an obligation to keep confidential, owned or used by the Company or licensed to the Company;*

1.2. Không ảnh hưởng đến những quy định khác của Thỏa Thuận này, tất cả những văn bản mang tiêu đề “Bảo mật thông tin”, “Thông tin mật”, “Tối mật”, “Quyền truy cập tài liệu mật”, “Thông tin nhạy cảm”, “Ý tưởng cần được bảo mật”; ...v.v. đều được định nghĩa là Thông Tin Mật theo nội dung của Thỏa Thuận này.

Without prejudice to other provisions of this Agreement, all documents titled “Confidentiality”, “Confidential Information”, “Top Secret”, “Access to Confidential Documents”, “Information sensitive information”, “Ideas should be kept confidential”; ...etc are defined as Confidential Information for the purposes of this Agreement.

1.3. Thông Tin Loại Trừ nghĩa là các thông tin có tính chất sau đây:

- Những thông tin mà tại thời điểm ký bản Thỏa Thuận này đã, hoặc sau đó sẽ, được công bố rộng rãi mà không phải do Người lao động vi phạm Thỏa Thuận này hoặc do các hành vi trái pháp luật khác.
- Vì tính chất công việc và nhiệm vụ của cá nhân đó (sẽ căn cứ theo bảng phân công nhiệm vụ công việc hoặc nghị quyết của Hội đồng thành viên/Đại hội đồng cổ đông) phải thông báo cho các đối tác hoặc bên thứ ba biết một số thông tin mật nêu trên thì không bị xem là vi phạm cam kết tiết lộ thông tin mật.
- Gồm các kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm tổng quát Người lao động gặt hái được trước và/hoặc trong quá trình làm việc tại Công Ty.

Exclusion Information means information of the following nature:

- Information that at the time of signing this Agreement has been, or will subsequently be, publicly available without the Employee violating this Agreement or other illegal acts.*
- Because of the nature of work and duties of that individual (will be based on the assignment of work duties or resolutions of the Members' Council / General Meeting of Shareholders) must notify partners or third parties. If you know some of the above-mentioned confidential information, it is not considered a violation of the commitment to disclose confidential information.*
- Includes general skills, knowledge and experience that Employees gain before and/or during working at the Company.*

ĐIỀU 2. CHỦ SỞ HỮU THÔNG TIN MẬT

ARTICLE 2. OWNER OF CONFIDENTIAL INFORMATION

Trong quá trình Người lao động thực hiện công việc để phục vụ mục đích sản xuất, kinh doanh của Công Ty, đã tạo ra hoặc có được các thông tin mang tính chất là Thông Tin Mật, thì những thông tin này hoàn toàn thuộc quyền sở hữu của Công Ty.

Trừ trường hợp có thỏa thuận khác bằng văn bản do người đại diện theo pháp luật hoặc người đại diện ủy quyền hợp pháp của Công Ty xác nhận, Công Ty có quyền chiếm hữu, sử dụng và định đoạt các Thông Tin Mật, và yêu cầu Người lao động có trách nhiệm bảo mật theo đúng quy định của Thỏa Thuận này.

In the process of the Employee performing work for the purpose of production and business of the Company, has created or obtained information of the nature of Confidential Information, then this

information is completely under the control of the Company. owned by the Company. Unless otherwise agreed in writing by the Company's legal representative or authorized representative, the Company has the right to possess, use and dispose of Confidential Information, and requires that the Employee is responsible for confidentiality in accordance with the provisions of this Agreement.

ĐIỀU 3. SỬ DỤNG THÔNG TIN MẬT

ARTICLE 3. USE OF CONFIDENTIAL INFORMATION

3.1. Bảo đảm an toàn và giữ bí mật nghiêm ngặt về nội dung cũng như hình thức đã được Người sử dụng lao động cung cấp trực tiếp hoặc gián tiếp, bất kể bằng văn bản hay bằng miệng, trước hoặc sau ngày ký Thỏa Thuận này.

Strictly guarantee the security and confidentiality of the content as well as the form that has been provided directly or indirectly by the Employer, whether in writing or orally, before or after the date of signing this Agreement.

3.2. Không thực hiện sao chép, biên tập hoặc chuyển hóa nội dung khi không có sự đồng ý của Người sử dụng lao động, kể cả Thông tin đó được cung cấp trực tiếp hoặc gián tiếp, bằng văn bản hay bằng miệng, trước hoặc sau ngày ký Thỏa Thuận này.

Do not copy, edit or transform the Content without the consent of the Employer, even if such Information is provided directly or indirectly, in writing or orally, before or after date of signing this Agreement.

3.3. Hạn chế việc sử dụng các Thông Tin Mật hoặc các thông tin có nguồn gốc từ Thông Tin Mật, trong phạm vi cần được biết, và cần được sử dụng, một cách hợp lý theo yêu cầu công việc có liên quan đến mục đích nêu tại bản Thỏa Thuận này.

Limit the use of Confidential Information or information derived from Confidential Information, to the extent that it should be known, and should be used, reasonably required to do business with respect to the stated purpose. in this Agreement.

3.4. Trước khi tiết lộ bất kỳ Thông Tin Mật hoặc các thông tin có nguồn gốc từ Thông Tin Mật nào cho bất kỳ một đối tượng nào được phép, thì Người lao động đảm bảo đối tượng này đều đã được Người lao động cho biết đây là những Thông Tin Mật và có trách nhiệm tuân thủ các quy định về bảo mật tương ứng.

Before disclosing any Confidential Information or information derived from Confidential Information to any authorized person, the Employee ensures that this subject has been informed by the Employee that this is the case. Confidential Information and is responsible for complying with the respective privacy regulations.

3.5. Người lao động không tiết lộ bất kỳ Thông Tin Mật nào cho bất kỳ bên thứ ba nào ngoại trừ trường hợp:

- Có sự chấp thuận bằng văn bản của Công Ty; hoặc
- Nếu Người lao động được yêu cầu làm như vậy theo quyết định của Công Ty, hoặc theo quy định của pháp luật hoặc theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam, và Người lao động phải có nghĩa vụ chứng minh, và cung cấp cho Công Ty các bằng chứng có liên quan đối với trường hợp Người lao động đã được Cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam yêu cầu phải cung cấp Thông Tin Mật.

The Employee does not disclose any Confidential Information to any third party except in the case of:

- Having the written approval of the Company; or
- If the Employee is required to do so at the Company's discretion, or as required by law or at the request of a competent Vietnamese government agency, and the Employee is obliged to certify, verify, and provide the Company with relevant evidence in case the Employee has been required by a Vietnamese Competent Authority to provide Confidential Information.

3.6. Không tiết lộ hay tạo điều kiện cho bất kỳ bên thứ ba nào tiếp cận với các Thông Tin Mật hoặc các thông tin có nguồn gốc từ Thông Tin Mật bằng bất cứ hình thức nào.

Do not disclose or give any third party access to Confidential Information or information derived from Confidential Information in any way.

3.7. Bảo đảm những người có liên quan hoặc đại diện của mình sẽ không tiết lộ hay tạo điều kiện cho bất kỳ bên thứ ba nào tiếp cận được với các Thông Tin Mật hoặc các thông tin có nguồn gốc từ Thông Tin Mật.

Ensure that the relevant persons or their representatives will not disclose or give any third party access to Confidential Information or information derived from Confidential Information.

3.8. Nghĩa vụ bảo mật Thông Tin Mật sẽ tiếp tục có hiệu lực và ràng buộc đối với Người lao động kể cả sau khi chấm dứt quan hệ lao động giữa Người lao động và Công Ty hoặc chấm dứt Thỏa Thuận này hoặc chấm dứt, giải thể, thanh lý Công Ty và sẽ tiếp tục kéo dài, ràng buộc Người lao động phải bảo mật Thông Tin Mật trong suốt thời gian tồn tại của Công Ty, cho đến khi Thông Tin Mật trở thành Thông Tin Loại Trừ.

The obligation to protect Confidential Information will continue to be valid and binding for the Employee even after the termination of the employment relationship between the Employee and the Company or the termination of this Agreement or the termination or dissolution of the Company. , liquidate the Company and will continue to prolong and bind the Employees to keep Confidential Information confidential throughout the existence of the Company, until Confidential Information becomes Excluded Information.

ĐIỀU 4. BÀN GIAO THÔNG TIN MẬT

ARTICLE 4. HANDLING OF CONFIDENTIAL INFORMATION

4.1. Trường hợp chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc khi Công Ty yêu cầu Người lao động bàn giao lại các Thông Tin Mật, thì Người lao động ngay lập tức phải thực hiện các công việc sau:

- Bàn giao và trả lại cho Công Ty tất cả các Thông Tin Mật đã được cung cấp cho Người lao động, bao gồm nhưng không giới hạn ở tất cả các bản chính, bản sao, cũng như các file điện tử, hoặc những dữ liệu đã được lưu trong máy tính điện tử;
- Hoặc (và) tiến hành hủy các Thông Tin Mật này theo cách thức do Công Ty hướng dẫn, sao cho việc khôi phục lại các Thông Tin Mật này là không thể thực hiện được, và trong trường hợp cần thiết, theo yêu cầu của Công Ty, phải cung cấp cho Công Ty một bản xác nhận bằng văn bản, có những bằng chứng kèm theo, chứng tỏ rằng Người lao động đã hủy thành công những Thông Tin Mật đó.

In case of termination of the Labor Contract or when the Company requests the Employee to hand over Confidential Information, the Employee must immediately perform the following tasks:

- Hand over and return to the Company all Confidential Information provided to the Employee, including but not limited to all originals, copies, as well as electronic files, or other data. data has been stored in the electronic computer;
- Or (and) destroy these Confidential Information in such manner as may be instructed by the Company, such that it is not possible to recover such Confidential Information, and where necessary,

upon request. of the Company, must provide the Company with a written confirmation, accompanied by evidence, that the Employee has successfully destroyed such Confidential Information.

4.2. Việc trả lại các Thông Tin Mật chỉ được coi là hoàn thành khi có biên bản bàn giao được ký xác nhận bởi đại diện của Công Ty và Người lao động, và Công Ty đã không có khiếu nại nào liên quan đến việc bàn giao này.

The return of Confidential Information is only considered complete when there is a handover record signed by representatives of the Company and the Employee, and the Company has not made any complaints regarding this handover.

4.3. Trường hợp Người lao động không bàn giao đầy đủ các Thông Tin Mật trong thời hạn 02 (hai) ngày kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc kể từ ngày nhận được yêu cầu từ Công Ty thì Người lao động phải bồi thường thiệt hại phát sinh do Thông Tin Mật bị rò rỉ ra bên ngoài hoặc các vấn đề liên quan, nếu có.

In case the Employee fails to fully hand over the Confidential Information within 02 (two) days from the date of termination of the Labor Contract or from the date of receipt of a request from the Company, the Employee must compensate for the damage. damage arising from the leakage of Confidential Information or related problems, if any.

ĐIỀU 5. CAM KẾT KHÔNG CẠNH TRANH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG **ARTICLE 5. EMPLOYEES' NON-COMPETITION COMMITMENT**

5.1. Trong 36 tháng kể từ ngày Hợp đồng lao động chấm dứt, người lao động có trách nhiệm bảo mật toàn bộ thông tin liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Trường hợp có thiệt hại hay bất lợi xảy ra cho Công ty do hành vi vi phạm về cam kết bảo mật thông tin, người lao động có nghĩa vụ bồi thường toàn bộ thiệt hại và chịu trách nhiệm trước pháp luật.

Trong vòng (36) tháng kể từ ngày Hợp đồng lao động chấm dứt, Người Lao Động chịu trách nhiệm đối với mọi hoạt động có ảnh hưởng bất lợi cho hoạt động kinh doanh của Công Ty như là người đã làm tiết lộ Thông Tin Mật của Công Ty, nếu đáp ứng các điều kiện sau:

Within 36 months from the date of termination of the Labor Contract, the employee is responsible for keeping all information related to the Company's business and production activities confidential. In case there is damage or disadvantage to the Company due to a breach of the commitment to information security, the employee is obliged to compensate for all damage and take responsibility before the law.

Within (36) months from the date of termination of the Labor Contract, the Employee is responsible for all activities that have an adverse effect on the Company's business such as the person who disclosed Confidential Information. of the Company, if the following conditions are met:

a. Người Lao Động tham gia, trực tiếp hoặc gián tiếp, và với tư cách là bên ủy nhiệm, đại lý, đối tác, nhân viên, cổ đông, nhà đầu tư, thành viên, người được ủy thác, người thụ hưởng, nhà tư vấn hoặc cố vấn, vào bất kỳ hoạt động hay hoạt động kinh doanh nào giống hoặc tương tự với và cạnh tranh với hoạt động kinh doanh của Công Ty hoặc bất kỳ một phần quan trọng nào của hoạt động kinh doanh của Công Ty;

The Employee participates, directly or indirectly, and as a principal, agent, partner, employee, shareholder, investor, member, trustee, beneficiary, investor advise or advise, on any activity or business that is like or similar to and competes with the Company's business or any substantial part of the Company's business;

b. Tổ chức/ cá nhân nơi Người Lao Động công tác mới như quy định tại điểm a khoản này có được thông tin thuộc diện Thông Tin Mật của Công Ty (Thông Tin Mật bị tiết lộ).

The organization/individual where the Employee works for a new job as specified at point a of this clause has information that is classified under the Company's Confidential Information (Confidential Information is disclosed).

5.2. Không thu hút hoặc lôi kéo bất kỳ ai đã từng là khách hàng, đối tác của Công Ty mà Công Ty có được tại bất kỳ thời điểm nào trong quá trình làm việc và trong thời hạn 36 (ba mươi sáu) tháng kể từ ngày Hợp đồng lao động chấm dứt.

Do not attract or entice anyone who has been a customer or partner of the Company that the Company has at any time in the working process and for a period of 36 (thirty-six) months from the date of employment. The employment contract is terminated.

5.3. Không được phép tham gia với tư cách cá nhân, hoặc dưới tư cách công ty khác trực tiếp hoặc gián tiếp, dưới bất kỳ hình thức nào tiến hành thuê mướn nhân viên, giám đốc, chuyên gia tư vấn, cố vấn hoặc bất kỳ người nào của Công Ty. Không thu hút hoặc lôi kéo khỏi Công Ty bất kỳ chuyên viên, cán bộ quản lý hoặc nhân viên nào của Công Ty, cho dù người đó có vi phạm hợp đồng bởi lý do từ chức hoặc chấm dứt công việc hay không; Không được phép tiết lộ tên của bất kỳ nhân viên nào của Công Ty cho bất kỳ Nhà tuyển dụng tiềm năng sau này.

It is not permitted to engage as an individual, or as another corporation, directly or indirectly, in any way in the employment of employees, directors, consultants, advisors or any other any person of the Company. Not soliciting or pulling away from the Company any officer, manager or employee of the Company, whether or not such person is in breach of contract by reason of resignation or termination; The name of any employee of the Company shall not be disclosed to any prospective Employer

5.4. Không sử dụng tại bất kỳ thời điểm nào bất kỳ tên thương mại nào có chứa logo, nhãn hiệu hàng hóa hoặc tên thương mại, biểu tượng, tên kinh doanh về căn bản giống hoặc tương tự gây nhầm lẫn với nhãn hiệu hoặc tên kinh doanh đã được Công Ty, đăng ký sở hữu hoặc sử dụng.

Do not use at any time any trade name containing a logo, trademark or trade name, symbol, or business name which is substantially identical or confusingly similar to the trademark or business name. business is owned or used by the Company.

ĐIỀU 6. THÔNG BÁO CHO BÊN THỨ BA VỀ SỰ TỒN TẠI CỦA THỎA THUẬN

ARTICLE 6. NOTICE TO THE THIRD PARTY OF THE EXISTENCE OF AGREEMENT

Công Ty có quyền thông báo cho bất cứ một doanh nghiệp nào có ý định tuyển dụng Người lao động hoặc bất kỳ một bên thứ ba nào có liên quan; hoặc có ý định hợp tác, hoặc tiếp nhận Người lao động về sự tồn tại của bản Thỏa Thuận này. Công Ty có toàn quyền yêu cầu những bên thứ ba này phải hạn chế tiếp cận các thông tin liên quan đến Công Ty do Người lao động cung cấp. Nếu có bất cứ thiệt hại nào xảy ra với Công Ty do việc rò rỉ thông tin gây ra bởi Người lao động, những bên thứ ba này cũng sẽ liên đới chịu trách nhiệm.

The Company has the right to notify any business that intends to employ Employees or any related third party; or intends to cooperate with, or accept the Employee for the existence of this Agreement. The Company reserves the right to require these third parties to limit their access to Company-related information provided by the Employee. If there is any damage to the Company due to the leakage of information caused by the Employee, these third parties will also be jointly responsible.

ĐIỀU 7. HÌNH THỨC XỬ LÝ VI PHẠM

ARTICLE 7. FORMS OF HANDLING OF VIOLATIONS

Nếu Người lao động vi phạm bất cứ điều khoản nêu trên, dù chỉ một (1) lần, Người lao động sẽ đồng

thời:

- Bị buộc phải thôi việc ngay lập tức;
Công Ty có quyền ngay lập tức (từ khi nghi ngờ, nhận được thông tin có sự vi phạm Thỏa Thuận này từ người phát hiện sự việc và xác nhận từ cấp quản lý trực tiếp của người vi phạm bằng văn bản) tạm thời không thanh toán/không giải chi các chi phí thưởng, chế độ phúc lợi, ... nếu có cho tới khi mọi vi phạm được giải quyết xong;
- Bị mất hết tất cả các quyền lợi kể cả tiền thưởng, tiền doanh số, và các chế độ khác, c... ngay lập tức khi có kết quả điều tra của Ban thanh tra xác nhận có hành vi vi phạm đã được sự phê duyệt của Tổng Giám đốc; Công Ty nhận định có vi phạm;
- Bồi thường tất cả chi phí đào tạo trong thời gian 5 (năm) năm kể từ ngày tham gia các chương trình đào tạo do Công Ty, công ty con, công ty liên kết của Công Ty tổ chức;
- Phải bồi thường toàn bộ thiệt hại kể cả hữu hình và vô hình cho Công Ty đã, đang hoặc sẽ xảy ra; Tùy theo mức độ thiệt hại, Công Ty sẽ gửi văn thư đến tất cả ban ngành hoặc đến các công ty khác có liên quan để tố cáo sự việc vi phạm của người lao động;
- Chịu trách nhiệm thanh toán các khoản chi phí liên quan đến các thủ tục tố tụng, bao gồm các chi phí thuê luật sư, do Công Ty thực hiện trong trường hợp Người lao động đã vi phạm Thỏa Thuận này;
- Chịu trách nhiệm trước pháp luật theo quy định của pháp luật tương ứng áp dụng đối với hành vi vi phạm cụ thể đó.

If the Employee violates any of the foregoing, even once (1), the Employee will simultaneously:

- Being forced to resign immediately;

The Company has the right to immediately (from the time of suspicion, receive information about a violation of this Agreement from the person who discovered the incident and confirm in writing from the direct management level of the violator) temporarily not to pay/not pay the costs of bonuses, welfare regimes, etc., if any, until all violations are resolved;

- Loss of all benefits including bonuses, sales money, and other regimes,... immediately upon investigation results of the Inspection Board confirming approved violations. approved by the General Director; the Company determines that there is a violation;

- Compensation for all training costs for a period of 5 (five) years from the date of participating in training programs organized by the Company, its subsidiaries and affiliates;

- Must compensate for all damages, both tangible and intangible, to the Company that have been, are happening or will happen; Depending on the extent of damage, the Company will send a letter to all departments or to other related companies to denounce the employee's violation;

- Be responsible for paying the costs related to the legal proceedings, including the costs of hiring a lawyer, to be carried out by the Company in the event that the Employee has breached this Agreement;

- To take responsibility before law in accordance with relevant laws applicable to that particular violation.

ĐIỀU 8. ĐIỀU KHOẢN CHUNG

ARTICLE 8. GENERAL TERMS

8.1. Thỏa Thuận này có hiệu lực kể từ ngày ký kết và sẽ ràng buộc Các Bên có nghĩa vụ phải tuân thủ cho đến khi nào Thông Tin Mật được coi là Thông Tin Loại Trừ theo nguyên tắc về nghĩa vụ tiếp diễn như quy định tại Khoản 3.8 Điều 3 của Thỏa Thuận này, bất kể thời hạn của Thỏa Thuận đã hết.

This Agreement is effective from the date of signing and will be binding on the Parties to comply with it until Confidential Information is treated as Excluded Information in accordance with the principle of continuing obligation as set out in Paragraphs 3.8 Article 3 of this Agreement,

notwithstanding the expiration of the term of the Agreement.

8.2. Trong trường hợp xảy ra tranh chấp, các Bên sẽ trước hết giải quyết theo tinh thần hòa giải, thân thiện. Nếu các Bên vẫn không thể giải quyết được tranh chấp phát sinh, thì bất kỳ Bên nào cũng có quyền gửi hồ sơ yêu cầu tòa án có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật Việt Nam;

In the event of a dispute, the Parties will first settle in the spirit of conciliation and friendliness. If the Parties are still unable to resolve the arising dispute, any Party shall have the right to submit a dossier requesting a competent court to settle it in accordance with Vietnamese law;

8.3. Thỏa Thuận này thay thế các Thỏa thuận bảo mật thông tin đã được ký kết giữa Công Ty và Người lao động trước khi giao kết Thỏa Thuận này.

This Agreement replaces the Information Confidentiality Agreement signed between the Company and the Employee before entering into this Agreement.

8.4. Thỏa Thuận này được lập thành 02 (hai) bản gốc bằng tiếng Việt và đều có giá trị pháp lý như nhau. Mỗi Bên giữ 01 (một) bản để thực hiện.

This Agreement is made in 02 (two) originals in Vietnamese and has the same legal validity. Each Party keeps 01 (one) copy for implementation.

8.5. Việc ký Bản cam kết này hoàn toàn là sự tự nguyện và không bị ai đe dọa hay ép buộc của cả hai Bên. Hai Bên cũng đã đọc kỹ, hiểu rõ ý nghĩa và nội dung của Bản cam kết này.

The signing of this Agreement is completely voluntary and is not threatened or coerced by anyone. The two sides have also carefully read and understood the meaning and content of this Agreement.

NGƯỜI LAO ĐỘNG
EMPLOYEE

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
EMPLOYER
Giám đốc điều hành

Lê Hồ Phước Thịnh

Thomas Maria Eduard Op den Kamp